

Der Facharbeiter in Industriebetrieb und industrieller Gesellschaft

Ein Beitrag zu Sozialtypus, sozialer Stellung
und Berufsbildung industrieller Berufsrollengruppen

von

Georg Bylinsky

aus

Braunau

1969



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546305_0030

Der Facharbeiter in Industriebetrieb und industrieller Gesellschaft

Ein Beitrag zu Sozialtypus, sozialer Stellung
und Berufsbildung industrieller Berufsrollengruppen

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Dr. rer. pol.)

an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

vorgelegt

von

Diplom-Sozialwirt Georg Bylinsky

aus

Braunau

Der Fachlehrer in Kunstgeschichte
und Industrieliteratur
Zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Philosophie
und Kunstgeschichte



Referent: Prof. Dr. K.G. Specht
Korreferant: Prof. Dr. Wurzbacher
Tag der mündl. Prüfung: 23. Juli 1969

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
A. EINLEITUNG	4
I. Arbeitsziel und Fragestellung	4
II. Die Facharbeiter als Funktions- und Berufsrollengruppe	7
B. ZUM SOZIALTYPUS DES FACHARBEITERS	9
I. Bemerkungen zur Auswahl der Typus-Kriterien	9
II. Statusindikatoren	10
1. Soziale Herkunft	10
2. Schulbildung	19
3. Einkommen	23
4. Berufsprestige	27
III. Soziales Verhalten	32
1. Die "Funktionalität" sozialen Verhaltens	32
2. Wahlverhalten	33
3. Kirchlichkeit	36
4. Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel	40
5. Krankenstand	45
6. Status - Verhaltens - Inkonsistenz bei Facharbeitern und einfachen Angestellten	49
IV. Berufsausbildung	53
1. "Schulgebundene" und "betriebsgebundene" Berufsausbildung	53
2. Betriebliche Lehre	55
3. Berufsschulausbildung	66

	Seite
C. ZUR STELLUNG DES FACHARBEITERS IN DER SOZIALSTRUKTUR DES INDUSTRIEBETRIEBES	70
I. Der begriffliche Bezugsrahmen	70
1. Soziales System und soziale Struktur	70
2. Grundtypen betrieblicher Beziehungen	71
II. Facharbeiter und funktionale Betriebs- struktur	73
1. Einkommen als Indikator für "power"	73
2. Positionensegmente des Facharbeiters innerhalb der funktionalen Betriebs- struktur	78
III. Facharbeiter und Statusstruktur	79
1. Das Problem der Statuskriterien	79
2. Positionensegmente des Facharbeiters innerhalb der Statusstruktur	82
3. Der Einfluß traditionaler Wertungs- kriterien auf den Prestige-Status	84
IV. Facharbeiter und Autoritätsstruktur	86
1. Führerrolle und Autoritätsbeziehung	86
2. Positionensegmente des Facharbeiters in Hinblick auf typische Führerrollen	89
3. Der Gesichtspunkt des "Dualismus" der Autoritätsstruktur	91
4. Der Gesichtspunkt der "funktionalen Autorität"	94
V. Facharbeiter und betriebliches Mobilitäts- system	98
1. Bedingungen des sozialen Aufstiegs im Industriebetrieb	98
2. Unterschiedliche Aufstiegschancen bei Facharbeitern und einfachen Angestellten	101

	Seite
VI. Exkurs: Zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	105
1. Die Argumentation zum Problem der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	105
2. Zur Kritik der funktionalistischen Argumentation	110
D. ZUR BERUFSBILDUNG DES FACHARBEITERS	116
I. Die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur und Ausbildungsziele	116
1. Wirtschaftliche und technische Entwicklungstendenzen	116
2. Kritik der "Deklassierungshypothese"	120
3. Die Ausbildungsziele	131
II. Berufserziehung	137
1. Einige Begriffsbestimmungen	137
2. Berufsorientierungen: Systematik	138
3. Berufsorientierung: Existenzsicherung	139
4. Berufsorientierung: Statussicherheit	140
5. Berufsorientierung: Kontinuitätsdenken	142
6. Berufsorientierung: Sozialer Aufstieg	146
7. Berufsorientierung: Persönlichkeitsbildung und Persönlichkeitsentfaltung	148
8. Extra-funktionale Fertigkeiten	151
III. Berufsausbildung	153
1. Schul- und Berufsschulunterricht	153
2. Betriebliche Lehre: Stufenausbildung	161
3. Betriebliche Lehre: Lehrzeitdauer	165
4. Betriebliche Lehre: Pädagogische Grundsätze	172

	Seite
IV. Berufliche Fortbildung	175
1. Ziele und Arten beruflicher Fortbildungsmaßnahmen	175
2. Inner- und außerbetriebliche Fortbildung	177
3. Die Förderung beruflicher Fortbildungsmaßnahmen	182
4. Zur Funktion der Fortbildung	186
v. Zusammenfassung	189

A. EINLEITUNG

I. Arbeitsziel und Fragestellung

Die Zahl der Fragen, die den Sozialwissenschaftler bei Untersuchungen über industrielle Arbeitnehmergruppen interessieren, ist - man denke nur an die Vielzahl der Manager-, Meister- und Angestelltenuntersuchungen - außerordentlich groß. Grob gesagt lassen sie sich in drei Klassen unterteilen:

1. Fragen, die auf Kenntnis über soziologisch und sozialpsychologisch relevante Merkmale des untersuchten Personenkreises hinzielen.
2. Fragen, die die soziale Stellung der betreffenden Arbeitnehmergruppe innerhalb des Betriebssystems betreffen. Um genauer zu sein: Hierbei geht es weniger um die soziale Stellung von Individuen, sondern der von diesen abstrakt zu sehenden "Rollen". Man denke daran, daß z.B. der Status eines Facharbeiters X innerhalb der betrieblichen Statusstruktur nicht nur durch das Sozialprestige der von ihm ausgeübten Berufsrolle, sondern auch durch sein Individualprestige bestimmt ist. Dieses beruht vor allem darauf, wie gut oder schlecht er den Verhaltenserwartungen seiner Rolle entspricht.
3. Vorwiegend pragmatisch orientierte Fragen, die den Problemkreis von Berufsausbildung und beruflicher Fort- und Weiterbildung betreffen.

Damit haben wir, zunächst sehr allgemein, die drei Fragenkomplexe skizziert, die uns auf den nächsten Seiten beschäftigen werden. Die Arbeit wird dabei primär "deskriptiven" Charakter tragen; soweit es das vorliegende Material erlaubt, sollen jedoch die gewonnenen deskriptiven Hypothesen durch "erklärende" ergänzt oder in die betriebliche und berufspolitische Praxis betreffende Forderungen umgesetzt werden.

Der "beschreibende" Charakter der Arbeit bedingt, daß in Beantwortung der beiden ersten Fragenkomplexe ein besonderer Aspekt berücksichtigt werden kann und muß: Beschreibungen setzen nämlich einen Hintergrund voraus, vor dem das zu zeichnende Bild erst Aussagekraft gewinnt, d.h. Deskription impliziert stets eine vergleichende Darstellung. Dem heute feinsten im Gebrauch befindlichen Modell folgend, sollen deshalb die Hilfsarbeiter, die angelernten Arbeiter sowie die einfachen, mittleren und leitenden Angestellten als im Betrieb beheimatete Arbeitnehmergruppen zum Vergleich herangezogen werden.

Dabei interessieren uns vor allem die einfachen Angestellten, insofern sie zusammen mit den Facharbeitern die Nahtstellen von Arbeiter- und Angestelltenschaft repräsentieren. Nur durch Überprüfung gerade dieser Nahtstelle wird man dem Aus-sagewert der sogenannten "Nivellierungshypothese" gerecht werden können, die eine fortschreitende soziale Angleichung von Arbeitern und Angestellten behauptet. Dies bedingt, daß wir uns insofern mit einer nicht sehr materialreichen Arbeit begnügen müssen, als innerhalb von Arbeiter- und Angestelltenschaft differenzierende Untersuchungen nur äußerst spärlich vorliegen; wir entgehen jedoch dann der Gefahr, nach Maßgabe nicht aussagekräftiger Durchschnittsbetrachtungen über Arbeiter und Angestellte unrealistische Trennungslinien aufzuzeigen.

Natürlich kann es bei dieser Arbeit nur darum gehen, einer genaueren Untersuchung bedürftige soziologische Arbeits-hypothesen zu entwickeln. Ein fertiges Konzept bzw. gesicherte Erkenntnisse liefern zu wollen, dürfte sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich sein.

Diese Behauptung beruht auf folgenden Gründen:

1. Materialien, die speziell im Hinblick auf Erkenntnisse über Facharbeiter gewonnen wurden, gibt es so gut wie nicht.

Wir sind deshalb gezwungen, laufend auf Untersuchungen mit einer anderen Thematik zurückzugreifen, denen es zudem an zeitlicher Homogenität mangelt. Ergebnisse, die vor 10 oder 15 Jahren gewonnen wurden, müssen in einer Zeit beschleunigten sozialen Wandels bereits als fragwürdig betrachtet werden.

2. Wir haben keine Gewähr dafür, - und können dies auch nicht nachprüfen -, daß in Untersuchungen, die nach Maßgabe unserer Vergleichsgruppen differenzieren, stets dieselben Berufstätigkeiten in die betreffenden Kategorien eingeordnet wurden.

3. Wir sind im Rahmen dieser Arbeit nicht in der Lage, die zitierten Arbeiten alle einer methodischen Kritik zu unterziehen und die Validität ihrer Aussagen zu bestimmen.

4. Der Rückgriff auf ausländische, insbesondere amerikanische Literatur, bleibt selbst bei größten Bemühungen unerläßlich. Die Anwendung ihrer Hypothesen auf deutsche Verhältnisse kann zwar begründet, nicht aber bewiesen werden.

Daß die nachfolgende Darstellung nach dem bisher Gesagten wird Mängel haben müssen, ist offensichtlich. Auch müssen wir in Kauf nehmen, daß die Arbeit mitunter nicht sehr geschlossen wirken könnte; es hängt dies einfach mit der Vielzahl teilweise völlig verschiedener Aspekte zusammen, unter denen explizit oder implizit die Berufsrollengruppe der Facharbeiter betrachtet worden ist und betrachtet werden kann. Es sind dies alles aber Mängel, die letztlich jeder Arbeit über eine beliebige Berufsrollengruppe anhaften müssen. Wir glauben deshalb trotzdem, der Vielzahl zusammenfassender Darstellungen über Berufsgruppen eine solche über die Facharbeiter als Versuch hinzufügen zu sollen. Handelt es sich bei diesen doch um die zahlenmäßig stärkste und qualifizierteste Arbeitergruppe (die Arbeiterelite, wie K.V. Müller sie immer nannte), die außerdem, wie wir gleich sehen werden,

neben den Hilfsarbeitern in ihrer Funktionsgliederung von allen Vergleichsgruppen unseres Modells am einheitlichsten erscheint.

II. Die Facharbeiter als Funktions- und Berufsrollengruppe

Im Hinblick darauf, daß wir bisher von den Facharbeitern als von einer Arbeitnehmergruppe sprachen, sei - um Mißverständnissen vorzubeugen - darauf hingewiesen, daß "Gruppe" hier nicht im Sinne der soziologischen und sozialpsychologischen Gruppentheorie Verwendung finden kann. Vielmehr ist damit nur eine Kategorie der Sozialstatistik bezeichnet, d.h. eine Vielheit von Personen, denen ein oder mehrere soziale Merkmale gemeinsam sind. Drei Kriterien nun sind es, die wir zur Erfassung des die Facharbeiterschaft bildenden Personenkreises heranziehen wollen:

1. Es muß sich um Personen handeln, die im Sinne der heute noch üblichen sozialrechtlichen Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten der ersten Kategorie zuzurechnen sind.
2. Die berufliche Qualifikation sei in einer abgeschlossenen Lehre begründet.
3. Die Beschäftigung erfolgt im technischen Teil des Betriebes mit Arbeiten, die dem erlernten Beruf entsprechen.

Derartige, nach Charakteristika ihrer Tätigkeit bzw. der zu ihrer Ausführung erforderlichen Qualifikation abgegrenzte Arbeitnehmergruppen bezeichnen wir, sofern wir mehr die technisch-organisatorische Seite des Betriebes betrachten, als Funktionsgruppen. Rücken wir dagegen mehr den sozialen Aspekt des Betriebssystems in den Mittelpunkt unserer Theematik, so sprechen wir besser von Berufsrollengruppen.

Allerdings werden wir von Funktionsgruppen tunlichst nur dann sprechen, wenn der abgegrenzte Personenkreis auch Tätigkeiten von weitgehend homogener Funktionsbedeutung ausübt. Nun stellt Neundörfer, der sich um Repräsentanz seiner Aussagen bemüht, fest, daß bei einem 13-klassigen Funktionsgruppenkatalog sich über zwei Drittel der Facharbeiter in seine Funktionsgruppe 3 und elf Zwölftel in die Gruppen drei und vier einordnen lassen. Da die Funktionsgruppe 3 sich von der Funktionsgruppe vier wesentlich dadurch unterscheidet, daß letztere vor allem Facharbeiter mit besonders langer Berufserfahrung und etwas größerer Selbständigkeit der Arbeitsausführung umfaßt, erscheint es legitim, von den Facharbeitern als einer Funktions- bzw. Berufsrollengruppe zu sprechen¹⁾.

Dagegen sind nach Neundörfer die angelernten Arbeiter in etwa gleichmäßig auf zwei Funktionsgruppen zu verteilen²⁾. Da diese sich deutlich in ihrem Durchschnittseinkommen unterscheiden, in der Bundesrepublik außerdem sogenannte "Anlernberufe" anerkannt sind, wäre eine weitere Aufgliederung nach qualifizierten Spezialarbeitern und sonstigen angelernten Arbeitern an sich notwendig, um realistische Vergleiche ziehen zu können. Wir werden darauf jedoch meistens verzichten müssen, insofern eine solche Differenzierung in der Forschung bisher kaum verwendet worden ist.

Entsprechendes gilt auch für die drei Angestelltenkategorien. Vor allem die unteren Angestellten, die "Breitenschicht", umfaßt üblicherweise sowohl gelernte als auch ungelernte Angestellte sowie auch Absolventen von Berufsfachschulen. Wir werden uns deshalb bemühen, soweit es das vorliegende Material erlaubt, auch hier zumindest zwischen Bürohilfskräften und gelernten unteren Angestellten zu unterscheiden.

Im übrigen soll auf das Abgrenzungsproblem, die Kriterien 1 und 2 betreffend, aus systematischen Erwägungen erst im Laufe der nachfolgenden Erörterungen eingegangen werden.

1) Vgl. Neundörfer, L.: Die Angestellten. Neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961 S. 123 ff.

2) Vgl. Neundörfer, L.:.....a.a.O. S. 151 (Tab. 52)

B. ZUM SOZIALTYPUS DES FACHARBEITERS

I. Bemerkungen zur Auswahl der Typus-Kriterien

Der Begriff des Sozialtypus ist dem Sprachgebrauch der Völkerbiologie entnommen und meint hier alle jene intellektuellen, psychischen und physischen Qualitäten, "die eine bestimmte soziale Gruppe kennzeichnen und von anderen unterscheiden"¹⁾, sofern sie Ansatzpunkte für die Beobachtung von Siebungsprozessen darstellen. Da diese Kategorie die Vorstellung einer "vergleichenden Deskription" sozialer Gruppen erweckt, erscheint sie für unsere Zwecke geeignet und soll im Rahmen dieser Arbeit verwendet werden. Wir verstehen dabei unter dem Sozialtypus des Facharbeiters die Gesamtheit sozialer und sozio-psychischer Merkmale, die diese Berufsrollengruppe von anderen differenziert. Um hier jedoch nicht ins Uferlose zu gelangen, bedarf es einer Einengung der in dieser Kategorie implizierten Fragestellung; einer Einengung sowohl im Hinblick auf die Berufsrollengruppen, die zum Vergleich herangezogen werden sollen, als auch im Hinblick auf die Auswahl der Merkmale, deren Aufnahme in den Komplex "Sozialtypus" denkbar wäre.

Es erscheint uns deshalb sinnvoll und zweckmäßig, im Vergleich nur solche Berufsrollengruppen zu berücksichtigen, die den Facharbeitern sozial "verwandt", das heißt ihrerseits im Industriebetrieb beheimatet sind. Was die Auswahl der differenzierenden Merkmale betrifft, seien es solche des sozialen Status, der Berufsausbildung oder des sozialen

1) Schwidetzky, I.: Grundzüge der Völkerbiologie, Stuttgart 1950 S. 143

Verhaltens, so sind drei Gesichtspunkte dafür bestimmend:

1. Der Gesichtspunkt subjektiv empfundener Wichtigkeit.
2. Das Vorhandensein einigermaßen zuverlässiger Forschungsergebnisse.
3. Ihre Eignung für die beabsichtigte Formulierung bestimmter Hypothesen von praktischer Relevanz.

Derartige Auswahlen können natürlich, wie wir wissen, niemals falsch oder richtig sein, sondern nur nach Maßgabe der heuristischen Absicht fruchtbar oder unfruchtbar. Die nachfolgenden Seiten werden darüber Auskunft zu geben haben.

II. Statusindikatoren

1. Soziale Herkunft

Nach Angaben von J. A. Kahl rekrutierte sich die Facharbeiterschaft der USA im Jahre 1947 zu 30 % aus sich selbst; wegen der allgemein geringeren Intergenerationenmobilität in Deutschland könnte für unsere Verhältnisse mit einem noch höheren Prozentsatz gerechnet werden. Außerdem steht zu erwarten, daß sich dieser Anteil sowohl in den USA als auch in der Bundesrepublik in den letzten zwei Jahrzehnten vergrößert haben wird, insofern die Zahl der Bauern, die bei Kahl noch 29 % des Facharbeiterpotentials stellen, im Hinblick auf die Gesamtbevölkerung dieser Länder ständig im Sinken begriffen ist. Nach Angaben des Statistischen Jahrbuches der Bundesrepublik verringerte sich allein im Zeitraum von 1950 bis 1965 die Zahl der selbständigen Land- und Forstwirte, der Fischer und Tierhalter um 25,4 %.¹⁾

1) Errechnet nach dem Statistischen Jahrbuch der BRD 1966 S. 142

Der Anteil der Bauernsöhne unter den Arbeitern aber ist, wie u.a. ein Vergleich mit Untersuchungen aus sich im industriellen Anfangsstadium befindlichen Gesellschaften lehrt, weitgehend von der Erwerbsstruktur abhängig. So ermittelte Mandić für das noch heute überwiegend agrarische Jugoslawien, daß 51 % aller Arbeiter Bauernfamilien, dagegen nur 21 % Arbeiter- oder Handwerkerfamilien entstammten¹⁾

Tab. 1: Beruf der Väter von Facharbeitern
in den USA 1947 in %²⁾

Beruf des Vaters	
Facharbeiter	30
angelernter Arbeiter	14
ungelernter Arbeiter	12
Farmer	29
Selbst.Mittelstand, Beamte und Manager	10
Angestellte	4
N.N.	1
Insgesamt	100

Betrachten wir die Ergebnisse Kahls weiter, so läßt sich deutlich erkennen, daß der Prozentsatz an Rekrutierungen aus der eigenen Berufsgruppe bei den Facharbeitern deutlich höher liegt als bei den an- und ungelernten Arbeitern, aber auch als bei den Angestellten³⁾. Allerdings ist die, wie wir schon andeuteten, sehr vielschichtige

- 1) Mandić, O.: Einige Bemerkungen über durchgeführte Forschungen und weitere Untersuchungspläne zum Problem der sozialen Schichtung in Jugoslawien in: Glass, D. und König, R. (Hrsg.): Soziale Schichtung und soziale Mobilität, Köln - Opladen 1961 S. 259 ff.
- 2) Kahl, J.A.: The American Class Structure, New York 1957 S. 270
- 3) Kahl, J.A.:...a.a.O... S. 260, Die Prozentsätze betragen: angelernte Arbeiter 19 %, ungelernte Arbeiter 20 %, Angestellte ohne Manager 15 %

Gruppe der Angestellten nicht weiter aufgeschlüsselt. Unter der Annahme, daß sich die Lage innerhalb der Industriegesellschaften nicht wesentlich unterscheidet, können wir jedoch Ergebnisse Croners aus Schweden heranziehen, der die Angestelltenberufe wieder nach dem Kriterium der Stellung im Beruf gliedert¹⁾. Seine Unterscheidung von einfachen, mittleren und höheren Angestellten betrifft jedoch nur die Abkunft-, nicht die Herkunftskategorie, in der er alle Angestellten und zusätzlich die Beamten einordnet. Nichtsdestoweniger rechtfertigt jedoch Croners Material die Annahmen, daß einmal innerhalb der Angestelltenschaft mit der Höhe der Berufsstellung auch die Wahrscheinlichkeit sozialer Herkunft von einem Angestellten steige, zum anderen, daß selbst bei den höheren Angestellten der Selbstrekrutierungsquotient nicht annähernd 30 % betragen könnte. Man wird nämlich bei einer Würdigung der Cronerschen Zahlen bedenken müssen, daß die Herkunftskategorie "Beamate und Angestellte" sowohl die unteren, als auch mittleren und höheren Rangstufen umfaßt. Darüber hinaus ist zu beachten, daß der Anteil der Beamten söhne groß sein wird. Nach Angaben von K. V. Müller, die er allerdings auf Grund einer älteren deutschen Untersuchung macht, wäre unter den Angestellten sogar ein Verhältnis von Angestellten- und Beamten söhnen von 1:1 denkbar²⁾.

Die Hypothese, die wir damit gewonnen haben, lautet also wie folgt: Im Rahmen eines Berufsgruppenmodells, das die Elemente an- und ungelernte Arbeiter, Facharbeiter sowie einfache, mittlere und höhere Angestellte umfaßt, rekrutieren sich die Facharbeiter am stärksten aus sich selbst.

-
- 1) Croner, F.: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt und Wien 1954 S. 240
 - 2) Müller, K. V.: Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft, Köln und Opladen 1957 S. 240

Es wäre damit einmal die Frage zu klären, wieso sich die Facharbeiter in dieser Hinsicht so deutlich von den Angestellten abheben, zum anderen aber auch, warum dies auch gegenüber dem Rest der Arbeiterschaft der Fall ist.

Dabei bedarf es zur Behandlung des ersten Problems keinerlei längerer Ausführungen. Croner gibt für Schweden an, daß die Zahl der männlichen Industrieangestellten zwischen 1940 und 1950 um 70 %, die der weiblichen gar um 110 % gestiegen ist. Dagegen ist die Zahl der Arbeiter absolut sogar etwas gesunken¹⁾. Die Angestelltenschaft ist damit zahlenmäßig derartig gewachsen, daß sie ohne einen Zugang aus anderen, nicht gleich rasch wachsenden, stagnierenden oder schrumpfenden Berufsgruppen nicht auskommen könnte, da sie sich ja keineswegs durch eine hohe Fortpflanzungsrate auszeichnet²⁾. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Facharbeiter relativ nur gering angestiegen, so daß Selbstergänzung in großem Umfange möglich bleibt.

Damit ist der hohe Selbstrekrutierungsquotient der Facharbeiterschaft aber noch nicht ausreichend erklärt. Auf Grund des stagnierenden bzw. nur gering anwachsenden Bedarfs von un- und angelernten Arbeitern bestünde auch für diese Gruppen die Möglichkeit stärkerer Selbstergänzung. Es gilt deshalb, noch etwas auszuholen:

Sorokin hat die Hypothese vertreten, daß einerseits die Qualität schulischer Erziehung, die Eltern ihren Kindern angedeihen lassen, in der Regel ihrem eigenen Bildungsniveau entspreche. In einer Gesellschaft, die persönliche

1) Croner, F.: ...a.a.O... S. 118

2) Müller, K.V.: Soziale Unterschiede der Aufwuchsrate in Deutschland, ohne Ort und ohne Jahr S. 11

Leistungen zum Maßstab einer Zuordnung sozialer Positionen erhebe, sei andererseits diese Zuordnung notwendigerweise von der Ausbildung, d.h. wesentlich von der Schulbildung eines Individuums abhängig. Damit stellt sich in der industriellen Leistungsgesellschaft vertikale Mobilität wesentlich als eine Funktion des Aufstiegswillens der Eltern eines potentiellen Aufsteigers dar¹⁾.

Dahrendorf schätzt nun den Anteil an Arbeiterkindern unter den Schulanfängern der höheren Schulen in der BRD auf Grund neuerer Untersuchungen auf rd. 15 %²⁾. Ihr Anteil an den entsprechenden Volksschulklassen muß dagegen mit ca. 50 % angeschlagen werden³⁾. Da Arbeiterkinder außerdem in besonders starkem Maße zum vorzeitigen Abgang von den höheren Schulen neigen, verringert sich ihr Prozentsatz unter den Hochschülern schließlich auf etwa 6 % (vgl. Tab. 2). Nur am Rande sei vermerkt, daß diese Gruppe auch an den Mittelschulen unterproportional vertreten, d.h. mit ca. 30 % in Rechnung zu stellen ist⁴⁾. Alles in allem verbirgt sich hinter diesen Zahlen die Tatsache, daß, wie wir auf Grund der vorliegenden Materialien schätzen konnten, nicht mehr als 15 % der Arbeiterkinder in der BRD eine Schulausbildung erhalten, die die der Volksschule übersteigt. Daß dabei Facharbeiter im Durchschnitt im Hinblick auf ihre Kinder etwas bildungsfreudiger sind als der Rest der Arbeiterschaft, ist sehr wahrscheinlich. Hess u.a. zitieren an einer Stelle den sogenannten "Robbins Report", der für England 25 % von Arbeitern abstammende "Undergraduates" feststellt. Davon waren wieder 72 % Kinder von Facharbeitern, 24 % hatten einen Angelernten und nur 4 % einen Hilfsarbeiter zum Vater⁵⁾.

-
- 1) Vgl. Sorokin, P.A.: Social and Cultural Mobility, New York 1959 S. 184
 - 2) Dahrendorf, R.: Arbeiterkinder an deutschen Universitäten, Tübingen 1965 S. 10
 - 3) Vgl. Müller, K.V.: Begabung und soziale Schichtung in der hochindustrialisierten Gesellschaft, Köln - Opladen 1956 S. 2 (Tab. 1)
 - 4) Geschätzt nach Müller, K.V.:...a.a.O...S.5 (Tab.2)
 - 5) Hess, F., Latscha, F., Schneider, W.: Die Ungleichheit der Bildungschancen, Olten und Freiburg 1966 S. 19

Tab. 2: Die soziale Herkunft der Studenten
in der BRD 1962/63 in % ¹⁾

Beruf des Vaters	
Freie Berufe	12,1
Übrige Selbständige	15,6
Angestellte	29,9
Beamte	33,4
Arbeiter	5,9
Sonstige	3,1
Zusammen	100

Berücksichtigen wir nun, daß für Volksschüler in den Industriebetrieben in immer stärkerem Maße die Berufsposition eines Facharbeiters die größte Berufschance darstellt, eine Hypothese, die es anschließend noch zu entwickeln gilt, so ist klar, daß Facharbeiterkinder bevorzugt den Beruf ihres Vaters erlernen müssen. Denn andere Arbeitertätigkeiten würden sowohl im Hinblick auf das Einkommen²⁾ als auch das Berufsprestige³⁾ einen Statusverlust gegenüber der Herkunftsfamilie nach sich ziehen, während andererseits der Sprung in Berufe, die einen Statusgewinn erbringen könnten, auf Grund der üblichen Volksschulbildung entweder ausgeschlossen oder außerordentlich schwierig ist. Einen Statusverlust aber werden die statusbewußten Facharbeiter für ihre Kinder in der Regel nicht in Kauf nehmen.

1) Hess, F. u.a.: ...a.a.O... S 18

2) Vgl. Kap. B II,3

3) Vgl. Kap. B II,4

Dagegen ist es für angelernte oder ungelernte Arbeiter leichter, auch bei nur Volksschulbildung ihrer Söhne auf Grund der Statusdifferenzierung innerhalb der Arbeiterschaft für diese einen Statusgewinn zu erzielen, insofern eine Lehre dafür genügt. Nicht überraschend ist es nach dieser Hypothese, daß nach den Ergebnissen von Kahl die Facharbeiter nicht nur die höchste Selbstrekrutierungsrate aufweisen, sondern auch den höchsten Anteil an Arbeitersöhnen überhaupt.

Unser Problem hat sich damit aber zunächst nur verlagert. Es steht nämlich die Frage nach dem "Warum" des geringen Anteils der Arbeiterkinder im allgemeinen und der Facharbeiterkinder im besonderen an den höheren Schulen vor uns. Zwei Antworten auf diese Frage sind denkbar und entsprechend diskutiert worden:

a) Die Sozialbiologen, in Deutschland insbesondere K.V. Müller, haben eindeutig die Hypothese vom "sozialen Begabungsgefälle" verifiziert, die kurz formuliert besagt, daß in der Durchschnittsbetrachtung mit steigendem Sozialstatus einer Familie die Produktion begabter Kinder steige. Dieser Zusammenhang wird auch, sofern er in der Form einer deskriptiven Hypothese gebracht wird, nirgendwo in der Literatur bestritten. Die Diskussion, auf die wir jedoch nicht einzugehen brauchen, befaßt sich vielmehr mit der Frage, ob das Begabungsgefälle biologisch als Ergebnis von Siebungsprozessen oder soziologisch als Folge unterschiedlicher Milieueinflüsse zu erklären ist. Der Einwand, Untersuchungen wie die Müllers würden nur eine Begabungskomponente, nämlich die der schulischen Begabung messen, erscheint uns jedoch unbeachtlich, insofern es eben weitgehend heute die Schule ist, die sozial "plaziert"¹⁾.

1) Dahrendorf, R.: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1957 S. 63

Was nun die Stellung der Facharbeiterschaft innerhalb des Begabungsgefälles anbelangt, so zeigen deutsche Untersuchungen¹⁾, daß die gelernten Arbeiter, wobei bei Müller nicht nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt wird, in der Produktion begabter Kinder den an- und ungelernten Arbeitern überlegen, den Angestellten jedoch unterlegen sind. Leider sind gerade Angaben über Unterschiede zwischen unteren Angestellten und Facharbeitern nicht zu erreichen, denn auch innerhalb der Angestellten-schaft kann ein Gefälle vermutet werden. Müller stellt ja fest, daß z.B. die Manager sich in der Aufzucht begabter Kinder deutlich von den übrigen Angestellten abheben.

b) Nun erklärt aber die Tatsache des Begabungsgefälles, unabhängig von einer eventuellen biologischen oder soziologischen Interpretation, keineswegs allein den geringen Anteil von Arbeiterkindern an den höheren Schulen. Müller kommt selbst zu dem Ergebnis, daß bis 7,5 % der Facharbeiterkinder als voll oberschulfähig und bis zu 19,9 % als bedingt oberschulfähig anzusprechen sind²⁾. Gemessen an ihrer absoluten Zahl stünde also noch ein beachtliches Begabungspotential innerhalb der Arbeiterschaft zur Verfügung.

1) Vgl. Müller, K.V.: Die Angestellten ..a.a.O.. S.62/63 (Tab. 22, 23, 24)

2. Müller, K.V.: Die Angestellten...a.a.O., S. 62

Tab. 3: Das Verbleiben begabter Kinder an den Volksschulen in % der Schüler des betreffenden Begabungsgrades innerhalb der sozialen Schichten¹⁾

Sozialschicht des Vaters	Begabungsgrad	
	1	2
I	13	24
II	21	44
III	36	63
IV	59	81
V	74	87

Betrachten wir deshalb Tab. 3, so zeigt sich die Notwendigkeit, die Hypothese des sozialen Begabungsgefälles durch eine weitere zu ergänzen. Diese besagt, daß bei gleicher Begabung von Volksschülern mit steigendem Sozialstatus der Herkunftsfamilie die Wahrscheinlichkeit für die Kinder steigt, auf eine höhere Schule überzuwechseln. Ein Grund für den beobachteten Zusammenhang dürfte einmal im Bestehen schichtspezifischer Attitüden im Hinblick auf Bildung zu suchen sein²⁾. Zum anderen ist auch heute noch die finanzielle Belastung, die ein Arbeiter bei Oberschul- oder Universitätsbesuch seines Kindes zu befürchten hat, im Verhältnis zu seinem Einkommen zu groß; insbesondere wohl auch deshalb, weil es der Staat bisher versäumt hat, seinen Förderungsmaßnahmen auch in den unteren Volksschichten ausreichende Publizität zu verleihen.

1) Müller, K.V.: Begabung...a.a.O.. S. 133
 Begabungsgrad 1 = vollerschulfähig
 Begabungsgrad 2 = bedingt erschulfähig
 Sozialschicht IV umfaßt fast ausschließlich die gelernten Arbeiter

2) Vgl. dazu: Hess, F. u.a....a.a.O...S. 34 ff

2. Schulbildung

Auf Grund der eben getroffenen Darlegungen dürften die nachfolgenden Ergebnisse zum Thema Facharbeiter und Schulbildung kaum überraschen. Deutsche und amerikanische Untersuchungen zeigen übereinstimmend, daß für Facharbeiter eine acht- bis neunjährige Schulzeit - also Volksschulbildung - typisch ist. Ganz allgemein läßt sich deutlich eine hohe Korrelation zwischen Berufsposition und Schulbildung dergestalt nachweisen, daß in der Reihenfolge ungelernte, angelernte Arbeiter, Facharbeiter, einfache, mittlere und leitende Angestellte das durchschnittliche Bildungsniveau steigt.

Betrachten wir Tab. 4, so fällt auf, wie homogen sich die Bildungsstruktur der Arbeiter gegenüber der der Angestellten ausnimmt. 94 % der Facharbeiter bzw. 98 % der un- und angelernten Arbeiter fallen in die Bildungsklasse der Volksschüler; die jüngeren Angestellten dagegen verteilen sich schon in etwa gleichmäßig auf die drei Bildungsklassen. Zu erkennen ist auch, daß das durchschnittliche Bildungsniveau der Arbeitnehmer merkbar im Steigen begriffen ist, und dies bei den Angestellten aller Ränge wesentlich stärker als bei den Arbeitern.

Tab. 4: Beruf und Schulbildung männlicher
jüngerer und älterer Arbeitnehmer in der
BRD in % (Tabellenauszug)¹⁾

Bildungs- klasse	B e r u f							
	an- u.un- gelernte Arbeiter		Fach- arbeiter		untere An- gestellte u. Beamte		mittl. Ange- stellte u. Beamte	
	jüng.	ält.	jüng.	ält.	jüng.	ält.	jüng.	ält.
Volksschule (vollständig od.unvollst.)	98	100	94	97	48	75	19	53
Mittelschule od.höhere Schule unvoll- ständig	2	-	4	2	48	23	23	16
Höh.Fachschu- le,Abitur od. Universität	-	-	2	1	4	2	58	31
Zusammen	100	100	100	100	100	100	100	100
n =	53	81	126	118	53	47	62	55

Claessens u.a., die im Rahmen des Instituts für Soziologie an der Freien Universität Berlin einen 12-klassigen Funktions- bzw. Qualifikationsgruppenkatalog entwickelten, mußten feststellen, daß die Angestelltentätigkeiten innerhalb der untersuchten Betriebe außerordentlich verschiedene Qualifikationsanforderungen aufwiesen und Angestellte innerhalb jeder der 12 Funktionsgruppen anzutreffen waren. Arbeiter erreichten dagegen höchstens die Funktionsgruppe 5.²⁾

1) Vgl. Daheim, H.J.: Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe in: Glass, D. u. König, R. (Hrsg.): Soziale Schichtung und soziale Mobilität, Köln - Opladen 1961 S.203

2) Claessens, D., Fuhrmann, J., Hartfiel, G., Zirwas, H.: Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, Berlin 1959 S. 15 ff.

Diese Beobachtung erklärt uns die oben angeführte Tatsache der großen Heterogenität des Schulbildungsniveaus der Angestellten im Verhältnis zu den Arbeitern; Angestelltenberufe umfassen nämlich die ganze Spannweite jedes nur denkbaren Kataloges von Qualifikationsabstufungen, Arbeiterberufe dagegen nur jeweils einen in der unteren Hälfte gelagert zu denkenden Ausschnitt. Unterschiedliche Berufsqualifikationen bzw. das Ergebnis ihrer Aktivierung, die beruflichen Leistungen, sind aber, wie wir bereits ausführten, wesentlich durch die Schulbildung determiniert.

Qualifikationsstufe und Bildungsniveau bei Arbeitnehmern werden deshalb in der Regel korrelieren. Ausnahmen sind denkbar, insofern Qualifikationen auch von der Länge und Intensität der praktischen Erfahrung sowie Fortbildungsbemühungen und besonderen Begabungen abhängig sind. Nichtsdestoweniger ist die These Schelskys, die Schule sei heute "eine bürokratische Zuteilungsapparatur für Lebenschancen"¹⁾, in der Durchschnittsbetrachtung als gültig zu akzeptieren.

Tab. 4 zeigt uns nun, daß offensichtlich bei jüngeren Arbeitnehmern, vor allem aber bei den Angestellten, eine das Volksschulniveau übersteigende Bildung häufiger ist als bei den älteren Angehörigen der betreffenden Gruppe. Auf Grund wachsender Komplexität des modernen Produktionsprozesses und der staatlichen Verwaltung sollte ja auch die für Beamte und Angestellte erforderliche Qualifikation und damit das Schulniveau steigen. Denkbar ist aber auch, daß sich insbesondere die einfachen Angestellten ohne unbedingte sachliche Notwendigkeit um eine bessere Bildung bemühen, um einen in den letzten Jahrzehnten spürbar gewordenen Statusverlust gegenüber den Facharbeitern auszugleichen.

1) Schelsky, H.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft, Würzburg 1959 S. 18

Damit wäre das steigende durchschnittliche Bildungsniveau der einfachen Angestellten nicht objektiv aus steigenden Anforderungen, sondern subjektiv aus einem Streben zur Verhinderung eines drohenden Statusverlustes erklärt. Relevanz gewinnt diese Hypothese dadurch, daß, wie verschiedentlich festgestellt wurde, die Automatisierung der Büros eine Senkung des Qualifikationsniveaus vieler einfacher, aber auch mittlerer Angestelltenberufe erlaubt. Wir werden darauf an anderer Stelle einzugehen haben.

Maßgeblich ist jedoch für uns die Tatsache, daß heute bereits - aus welchen Gründen auch immer - "die Bewerber für die mittleren und höheren Ränge der Verwaltung wenigstens eine mittlere, besser eine höhere Ausbildung mitbringen müssen, während die mittlere Schulbildung zunehmend Vorbedingung für den Eintritt in die unteren Ränge zu werden scheint.." ¹⁾. Das heißt aber, um Daheim zu ergänzen, daß reine Volksschulabsolventen, sofern sie Bürotätigkeiten anstreben, in immer stärkerem Maße sich mit der Position einer einfachen, bestenfalls angelernten Bürohilfskraft werden begnügen müssen. Dies erlaubt uns die Formulierung einer prognostizierenden Hypothese; in immer stärkerem Maße erweist sich die Berufsposition eines Facharbeiters als größte soziale Chance für Nur-Volksschulabsolventen. Denn Bürohilfskräfte, wie wir noch sehen werden, sind sowohl im Hinblick auf das Einkommen als auch das Berufsprestige den Facharbeitern, teilweise auch angelernten Arbeitern, deutlich untergeordnet.

1) Daheim, H.J.:a.a.O... S. 203

3. Einkommen

Tab. 5 mag uns diese Behauptung zunächst im Hinblick auf das Einkommen bestätigen. Wir sehen, daß in der Einkommensrangordnung die Facharbeiter nicht nur die Bürohilfskräfte, sondern auch die unteren Angestellten im engeren Sinne überrundet haben. Das Entsprechende gilt sogar bereits für die angelernten Arbeiter.

Tab.5: Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst
von männlichen Angestellten¹⁾ und Industrie-
arbeitern 1964²⁾

Leistungsgruppe	Durchschnittlicher Brutto- jahresverdienst in DM
1 Facharbeiter	10 296
2 angelernte Arbeiter	9 508
3 Hilfsarbeiter	8 268
II) mittlere Angestellte	15 552
III))	11 556
IV untere Angestellte	8 376
V Bürohilfskräfte	7 224

Verglichen mit der Tatsache, daß noch Ende des letzten Jahrhunderts sich die erstarkende Angestelltenschaft nicht nur in ihrer Funktionsbedeutung und Mentalität, sondern auch dem Einkommen nach deutlich von den Arbeitern abhob, hat unter anderem die obige Beobachtung zur Hypothese der "Einkommensnivellierung" geführt. Carlsson stellte z.B.

1) Hierbei einschließlich der Angestellten des Handels

2) errechnet nach dem Stat.Jhrb. der BRD 1965 S. 506 u.514

für Schweden fest, daß, bezogen auf 1913 als Basisjahr, sich bis 1945 das Realeinkommen der Angestellten kaum, das der Arbeiter jedoch um mehr als 80 % gesteigert habe. Auch in der Zeit von 1945 bis 1958 sei das Realeinkommen der Arbeiter stärker gestiegen als das der Angestellten, wenn auch nicht mehr im bisherigen Ausmaß¹⁾. Bezogen auf das Basisjahr 1929 zeigt Müller jedoch für Deutschland, daß sich hier die Relation der Einkommen nicht signifikant verändert hat²⁾.

Hofbauer meint zu dieser Divergenz, daß "sich die Angestellten um 1913 in ihrer funktionalen Zusammensetzung von jenen um 1929 stark unterschieden haben dürften"³⁾, so daß, bezogen auf das Basisjahr 1913, die Entwicklung in Deutschland der in Schweden entsprechen dürfte. In der Tat steht zu erwarten, daß während der Kriegs- und Nachkriegszeit, die durch eine besonders starke wirtschaftliche Dynamik sowie Tendenzen zur Verwaltungswirtschaft gekennzeichnet war, die Angestelltenschaft sich nicht nur bekanntermaßen quantitativ vermehrt hat, sondern auch in starkem Maße einfachere und damit niedriger dotierte Qualifikationsstufen zu umfassen begann. Wie dem auch sei: In jüngster Zeit ist das Durchschnittseinkommen der Arbeiter doch deutlich stärker gestiegen als das der Angestellten, ob man nun die Brutto-Stundenlöhne oder das Bruttowochen-Einkommen der ersteren Gruppe zum Vergleich heranzieht.

-
- 1) Carlsson, G.: Ökonomische Ungleichheit und Lebenschancen in: Glass, D. und König, R. (Hrsg.): Soziale Schichtung und soziale Mobilität, Köln und Opladen 1961 S. 199
 - 2) Müller, J.H.: Nivellierung und Differenzierung der Arbeits-einkommen in Deutschland seit 1925, Berlin 1954 S. 26 u. 140
 - 3) Hofbauer, H.: Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln und Opladen 1965 S. 139

Tab. 6: Entwicklung der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Industriearbeiter¹⁾ sowie der Brutto-Monatsverdienste der Angestellten²⁾ seit 1957 (1957 = 100)³⁾

Jahr	Arbeiter	Angestellte	Facharbeiter	Mittl. Angestellte	
				Leistgr. II	Leistgr. III
1957	100	100	100	100	100
1964	178	162	174,6	154,3	155,3

Bevor man diese Entwicklung jedoch voreilig im Sinne der Nivellierungshypothese deutet, sollte man sich vor Augen führen, daß bereits einmal, nämlich nach den Berechnungen von Müller in den Jahren 1933 bis 1940, das Einkommen der Arbeiter wesentlich langsamer gestiegen war als das der Angestellten⁴⁾; diese Entwicklung schlug nach dem zweiten Weltkrieg um. Sollte letztere Tendenz anhalten, worauf immerhin die schwedischen Ergebnisse deuten, würden damit in absehbarer Zeit auf Grund der Rolle des Einkommens als Statusdeterminate weitere Gruppen der Angestellten, nämlich die mittleren Ränge, in einen Kampf um ihre den Arbeitern gegenüber noch relativ günstige Statusposition hineingezogen werden. Gegner ist dabei vor allem die Facharbeiterschaft.

1) einschl. Bergleute

2) einschl. Angestellte des Handels

3) berechnet nach dem Stat. Jahrb. von 1959 S. 445/459 und von 1965 S. 506/514

4) Müller, J.H.:a.a.O....S.26 und 140

Zwar belegt Hofbauer auch die Hypothese einer Einkommensnivellierung innerhalb der Arbeiterschaft. Nach seiner Berechnung beträgt der Index der Lohnsteigerungen für die Facharbeiter beim Basisjahr 1957 im Jahre 1962 148, für die angelernten Arbeiter ebenfalls 148 und für die Hilfsarbeiter 176. Er legt dabei jedoch die Entwicklung der Brutto-Stundenverdienste zugrunde. Betrachten wir dagegen die Brutto-Wochenverdienste, so zeigt sich ein anderes Bild. Die Indexwerte betragen dann für 1962 146,6 bzw. 142,7 und 146,8; für 1964 sogar 170,7, 162,7 und 169,1¹⁾. Die Hofbauersche Hypothese erscheint demnach für die jüngste Entwicklung nicht ganz ausreichend gestützt. Betrachtet man nämlich die Brutto-Stundenverdienste anstelle der wöchentlichen Einkommen, so bleibt unberücksichtigt, daß grundsätzlich für Facharbeiter in viel stärkerem Maße die Möglichkeit zu einkommensteigernden Akkordarbeiten besteht als für Hilfsarbeiter.

An der Nivellierungshypothese, bezogen auf die jüngste Entwicklung und das Einkommensverhältnis von Arbeitern und Angestellten, scheint jedoch nicht zu rütteln zu sein. Es fragt sich, welches die Gründe dafür sind, daß der Status selbst von Teilen der mittleren Angestelltenschaft über das Einkommen durch die Facharbeiter bedroht ist. Daß sich Verschiebungen in der Qualifikationsdifferenz ergeben haben sollten, kann - sehen wir von einigen automationsspezifischen Tätigkeiten ab - generell nicht angenommen werden. Sahen wir doch, daß im Gegenteil das Schulbildungsniveau der mittleren Angestellten unverhältnismäßig stärker im Steigen begriffen ist. Auch in ihren Fortbildungsbemühungen zeigen sich die mittleren Angestellten aktiver, wie wir noch sehen werden. Vom Bedarf her ist eine derartig schnell verlaufende Entwicklung kaum zu erklären. Zwar besteht seit

1) Errechnet nach dem Stat.Jahrb. der BRD von 1959 S. 445 und 1965 S. 506

etwa 10 Jahren Arbeiter-, insbesondere Facharbeitermangel, jedoch an qualifizierten Angestellten zumindest kein Überfluß. Wir möchten deshalb nicht der Hypothese das Wort reden, irgendwelche Marktgesetze seien dafür die hauptsächliche Ursache, sondern die stärkere Aktivität, Durchschlagskraft und Aggressivität der Arbeitergewerkschaften als bestimmend ansehen.

Hofbauer berechnet, daß rd. 50 % der männlichen und 24 % der weiblichen Arbeiter gewerkschaftlich organisiert sind, dagegen nur 28 % bzw. 14 % der Angestellten¹⁾. Ähnliche Verhältnisse gelten auch für die USA²⁾. Die Angestellten befinden sich also nicht nur ihrer absoluten Zahl nach, sondern auch auf Grund ihres, die Durchschlagskraft einer Interessenvertretung wesentlich bestimmenden Organisiertheitsgrades, den Arbeitern gegenüber in einer schwächeren Position. Sofern sie im DGB und nicht in den speziellen Angestelltengewerkschaften organisiert sind, haben sie auf Grund des Industrieverbandsprinzips sowieso nur geringen Einfluß. Außerdem neigen die Arbeiter psychisch in stärkerem Maße zur Radikalität im Hinblick auf Ziel und Methode und fühlen sich im Durchschnitt unzufriedener als die Angestellten, die sich stärker auf Seiten der Unternehmensführung sehen³⁾.

4. __Berufsprestige

Wie die Indizierungsversuche für den gesamtgesellschaftlichen Status bei Warner und Scheuch gezeigt haben, stellt neben Unterschieden im Einkommen und der Bildung die Prestigehierarchie der Berufe die dritte wichtige Dimension sozialer

1) Hofbauer, H.:...a.a.O...S. 153

2) Mills, C.W.: Menschen im Büro, Köln-Deutz 1955, S. 405

3) Vgl. Neumann, E. P.; Noelle, E.: Antworten, Allensbach 1954, S. 106 und 111 ff.

Differenzierung dar. Die Einordnung unserer Vergleichsgruppen innerhalb dieser Hierarchie ist nach der Durchführung einer Vielzahl von Untersuchungen zum Thema Sozialprestige ziemlich klar¹⁾. Danach ist das Berufsprestige der Facharbeiter deutlich höher als das der un- und angelernten Arbeiter, jedoch niedriger als das der mittleren und höheren Angestelltenränge. Was die unteren Angestellten anbetrifft, so werden sie teilweise bereits unter die Facharbeiter eingestuft. Dies gilt generell für die Bürohilfskräfte, aber auch bereits für einzelne gelernte Angestelltenberufe, z.B. den des Verkäufers. Als entschieden kann der Kampf, soweit er die unteren Angestellten mit einer Lehre betrifft, jedoch noch nicht angesehen werden. Nichtsdestoweniger zeichnet sich hier eine Tendenz ab, die viele überraschen mag, die gewöhnt sind, Angestellte von vornherein in der sozialen Hierarchie über den Arbeitern einzustufen. Es stellt sich also die Frage nach den Gründen dieser Entwicklung.

Um diese Frage beantworten zu können, bedarf es zunächst einiger Vorerörterungen. Wir gehen davon aus, daß die soziologische Theorie zwei Gesichtspunkte herausgearbeitet hat, unter denen es sinnvoll erscheint, Berufsrollen skalar anzuordnen:

a. Nach den qualitativen Anforderungen, die eine Berufsrolle an den Rollenträger stellt, also nach dem "objektiven Anspruchsniveau"²⁾, dem ein Rollenträger nach Maßgabe seiner angeborenen und erworbenen Fähigkeiten gerecht zu werden hat. Je höher die Anforderungen einer Berufsrolle, desto weniger Menschen werden sie tragen können, d.h. zunehmende Qualifikationsanforderungen und Zahl der zur Ausübung geeigneten Individuen werden sich umgekehrt proportional verhalten³⁾.

1) Vgl. dazu: Bolte, K.M.: Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart 1959. Moser, C.A.; Hall, J.R.: The Social Grading of Occupations, in: Glass, D. (Hrsg.): Social Mobility in Britain, London 1954

2) Fürstenberg, F.: Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962, S. 165

3) Davis, K.: Human Society, New York 1949, S. 369

b. Nach der "Wichtigkeit" einer Rolle für die Gesellschaft. Das bedeutet, nach Barber operational definiert, daß eine Rolle bzw. ihre Ausfüllung für die Gesellschaft umso wichtiger sei, je mehr andere Rollen durch sie kontrolliert werden¹⁾. Funktionale Bedeutung und Qualifikationsanforderungen einer Rolle werden sich in der Regel, wie Sorokin bemerkt, entsprechen²⁾.

Wenn wir sagten, diese Kriterien ermöglichten es, Berufsrollen "skalar" anzuordnen, so darf dies nicht mißverstanden werden, insofern "skalar" hier um der begrifflichen Klarheit willen scharf vom Begriff "hierarchisch" unterschieden werden soll. Skalare Anordnung von Individuen oder Rollen bedeutet für uns nur ihr "Mehr oder Weniger" im Hinblick auf ein bestimmtes Differenzierungskriterium. Erst wenn dieses "Mehr oder Weniger" von Seiten der Gesellschaftsglieder "bewertet" wird, determiniert es eine Hierarchie der betreffenden Individuen oder Rollen.

Eine derartige Hierarchie von Berufsrollen indizieren aber Unterschiede des Sozialprestiges, insofern dieses ja das Ergebnis eines Bewertungsaktes darstellt. Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei mit Dahrendorf darauf hingewiesen, daß das Sozialprestige "als Rollen anhaftend streng zu scheiden ist von der auf Personen und ihre Leistungen oder Qualitäten bezogenen Schätzung"³⁾. Das heißt nichts anderes, als daß streng zwischen dem "Individualprestige" eines Rollenträgers und der abstrakten Wertschätzung seiner Rolle

1) Barber, B.: Social Stratification, New York 1957, S. 26

2) Sorokin, P.A.: ..a.a.O... S. 101

3) Dahrendorf, R.: Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1965, S. 82

seitens der Gesellschaftsglieder unterschieden werden muß. Ersteres entspringt nämlich unmittelbar der Begegnung von Prestigeträger und "Beeinflußtem"¹⁾, beruht auf persönlichen Eigenschaften und bleibt damit jeder generalisierenden Betrachtung verschlossen.

Wir kommen damit auf unsere Frage zurück: Die empirische Sozialforschung hat insbesondere durch Svalastoga nachgewiesen, daß die "skalare" Ordnung der Berufe nach Maßgabe unserer beiden Kriterien außerordentlich stark mit der durch das Sozialprestige indizierten "Hierarchie" der Berufe korreliert. Dieser meint zu den Ergebnissen einer Untersuchung, bei der er eine repräsentative Auswahl der dänischen Bevölkerung 72 Berufsrollen einordnen ließ, die nach Berufsbezeichnung, Ausbildungsgrad und Anzahl der Untergebenen gekennzeichnet waren "We must conclude on the basis of the quantitative findings, that the national occupational prestige means in Denmark seem to be predominantly a function of the importance and the difficulty of the occupation"²⁾. Die Folgerung daraus ist für uns die, daß die beiden angeführten objektiven Kriterien skalarer Berufsordnung im Bewußtsein der Gesellschaftsglieder, d.h. subjektiv, zugleich eine Prestigehierarchie determinierende "Wertungskriterien" darstellen. Carlsson stellt fest, daß dies unabhängig von Alter, Geschlecht, Beruf und sonstigen sozial-statistischen Merkmalen der wertenden Personen der Fall ist.³⁾ Darauf, daß auch nationale Unterschiede keine Rolle spielen, deuten die Berechnungen von Inkeles und Rossi,

-
- 1) Kluth, H.: Sozialprestige und sozialer Status, Stuttgart 1957 S. 46
 - 2) Svalastoga, K.: Prestige, Class and Mobility, London 1959, S. 115
 - 3) Carlsson, G.: Social Mobility and Class Structure, New York 1957, S. 150 ff.

die zwischen dem Prestige vergleichbarer Berufe in sechs industriellen Ländern eine außerordentlich hohe Korrelation feststellen¹⁾,

Diese Wertstruktur der industriellen Gesellschaft beachtet, könnten Verschiebungen der "Prestigehierarchie" der Berufe ihren Grund nur in Veränderungen der "skalaren Ordnung" haben. Die Angestellten haben sich ja in den letzten Jahrzehnten nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ in die untersten Qualifikationsstufen ausgedehnt. Damit ist das "objektive Anspruchsniveau" für viele Angestelltentätigkeiten unter das der Facharbeiter, teilweise auch das angelernter Spezialarbeiter gesunken. Einmal schon durch diese Entwicklung bedingt, zum anderen aber auch durch die Vergrößerung der Stäbe, ist auch der Anteil der Angestellten gesunken, die direkte Führungsfunktionen haben, also "Rollen kontrollieren"²⁾.

1) Vgl. Inkeles, A.; Rossi, P.: National Comparisons of Occupational Prestige, in: American Journal of Sociology (61) 1956, S. 332

2) Vgl. zum Thema "Berufsprestige" auch die Ausführungen unter Kap. C, III

III. Soziales Verhalten

1. Die "Funktionalität" sozialen Verhaltens

Etwas überspitzt formuliert können wir sagen, daß es auf den vorhergegangenen Seiten um eine Klärung dessen ging, was der Facharbeiter in unserer Gesellschaft "ist", während im folgenden sein "Tun", d.h. sein soziales Handeln in den Mittelpunkt gerückt werden soll. Besser als der Begriff des Handelns scheint uns jedoch der psychologische Terminus des "sozialen Verhaltens" unsere Thematik zu kennzeichnen, da er auf die hinter jeder menschlichen Aktion stehenden Attitüden verweist, also auf Motivationskomplexe, die eine regelmäßige Reaktion des Individuums auf bestimmte Reize determinieren. Natürlich handelt es sich bei Attitüden nicht um direkt meßbare, sondern nur aus menschlichem Handeln logisch erschließbare Variable.

Da wir wieder einer vergleichenden Betrachtung huldigen wollen, bedarf es zur Beschreibung unserer Gruppen eines Vergleichsmaßstabes. Dem herrschenden theoretischen Konzept entsprechend, wären demnach also Unterschiede in der "Funktionalität" des sozialen Verhaltens unserer Vergleichsgruppen zu ermitteln. Unter "Funktionalität" oder funktionaler Bedeutung sei dabei die "Wichtigkeit" eines bestimmten Handelns für das Sozialsystem verstanden, in dessen Raum es abläuft. "Funktionale Bedeutung ist in diesem Zusammenhang ihrem Wesen nach teleologisch. Ein Prozeß oder eine Reihe von Bedingungen können entweder zur Erhaltung (oder Entwicklung) des Systems beitragen, oder sie sind disfunktional, d.h. sie beeinträchtigen die Integration, die Wirksamkeit usw. des Systems"¹⁾.

1) Parsons, T.: Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied a.Rhein 1964, S. 38

Die Frage ist natürlich, wie sich diese unsere Variable operational definieren und damit messen läßt. Nun, wir können davon ausgehen, daß Gesellschaften ihren Bestand nur dadurch sichern können, daß sie menschliches Handeln bestimmten Regeln - sei es in Form gesetzten Rechtes oder allgemeinem Konsensus - unterwerfen. Normen sind also Instrumente eines Sozialsystems zum Zwecke seiner Erhaltung. Lassen wir einmal beiseite, daß Normen sich ihrerseits dis-funktional auswirken können, nämlich dann, wenn sie Veränderungen der materiellen Basis eines Systems nicht ange-paßt werden, so gilt, daß soziales Verhalten als umso funktionaler zu bewerten ist, je stärker es in Anpassung an die bestehenden gesellschaftlichen Werte und Normen erfolgt.

Institutionen sind nach Parsons "generalized patterns of norms, which define categories of prescribed, permitted and prohibited behavior in social relationships"¹⁾. Die Funktionalität sozialen Verhaltens, sei es das von Individuen oder Gruppen, ist damit zu bestimmen als sein Anpassungsgrad an die relevante Institution. Je anomischer bzw. devianter dagegen soziales Verhalten im Hinblick auf seine institutionalisierte Form, je geringer seine Funktionalität.

2. Wahlverhalten

Eine der wichtigsten Institutionen eines demokratischen Regierungssystems stellt die Wahl der Legislativen dar; ihre Funktion der Zuweisung und Kontrolle der staatlichen Macht, deren Legitimierung und der Manifestation des politischen Konflikts verleihen ihr innerhalb einer Demokratie eine Schlüsselstellung.

1) Zit. nach Schrader, F.: Handlung und Wertsystem. Zum Begriff der Institutionalisierung in T. Parsons soziologischem System, in: Soziale Welt 1966, Heft 2, S. 129

Tab. 7: Wahlabsicht und Beruf männl.Arbeitnehmer in %¹⁾

	Angestellte		gelernt.Arb.	angelern. Arb.	ungelernt. Arb.
werde wählen	89	84	84	84	78
werde nicht wählen	6	8	6	6	9
unentschieden	5	8	10	10	13
zusammen	100	100	100	100	100

Tab. 7 zeigt uns nun, daß die Bereitschaft, sich gegenüber den Normen eines demokratischen Systems konform zu verhalten, im Hinblick auf die Institution der Wahl bei den gelernten und angelernten Arbeitern größer ist als bei den Ungelernten.

Unter einem anderen Gesichtspunkt läßt sich jedoch verdeutlichen, daß die Zäsur im Wahlverhalten nicht zwischen gelernten und angelernten Arbeitern einerseits, sondern zwischen den Facharbeitern und der restlichen Arbeiterschaft liegt. Eine Durchsicht der Kandidatenliste von 1966 für die Wahl zum Nürnberger Stadtrat verrät uns nämlich, daß nur 1,3 % der Kandidaten Hilfsarbeiter, 1,7 % angelernte Arbeiter, dagegen aber 7,8 % Facharbeiter waren. Bei weiteren 5 % der Kandidaten handelt es sich vermutlich um gelernte Arbeiter. Entsprechend deutlich lassen sich die Facharbeiter in Bezug auf ihr Wahlverhalten auch von den Angestellten abgrenzen. Tab. 7 hat gezeigt, daß ihre Wahlbereitschaft deutlich niedriger ist als die der Angestellten insgesamt; amerikanische Untersuchungen stellen jedoch ergänzend fest, daß diese Relation auch dann gilt, wenn wir die unteren

1) Reigrotzki, E.: Soziale Verflechtungen in der Bundesrepublik, Tübingen 1956, S. 67/68

Angestelltenränge isoliert betrachten¹⁾). Lane belegt außerdem die Hypothese, daß innerhalb der Angestelltenschaft mit steigendem Status, also in der Reihenfolge einfache, mittlere und höhere Angestellte, die Wahlbereitschaft dergestalt variiert, daß die leitenden Ränge die höchste aufweisen²⁾).

Die bereits erwähnte Nürnberger Kandidatenliste enthält insgesamt 34,3 % Kandidaten im Angestelltenstatus, die sich mit nur minimalen Unterschieden auf die einzelnen Vergleichsgruppen verteilen. Ihre prozentuale Verteilung in der wahlfähigen Bevölkerung berücksichtigt, ist damit unsere Hypothese bestätigt. Allerdings muß erwähnt werden, daß sich rd. 30 % der angeführten Kandidaten mangels genauer Berufsangaben nicht einordnen ließen.

Was ist nun zur Erklärung dieses etwas überraschend eindeutigen Sachverhalts zu sagen? Zwei Untersuchungen von Hastings lassen erkennen, daß sich, unabhängig von Einkommen und Bildungsstand, der Wähler vom Nicht-Wähler im Durchschnitt durch sein Mehr an poliisicher Informiertheit und einem Mangel an eindeutigen politischen Attitüden auszeichnet³⁾). Daß in Deutschland jedoch etwa die Facharbeiter im Durchschnitt weniger eindeutige politische Attitüden hätten als die Angestellten, ist im Gegensatz zu den USA nicht anzunehmen. Gerade für die bisher ideologisch orientierte deutsche Arbeiterschaft haben die Parteien immer auch

1) Lane, R.: Political Life. Why People Ge Involveed in Politics, Glencoe 1959, S. 48

2) Lane, R.: ...a.a.O...S. 48

3) Hastings, Ph.K.: The Non-Voter in 1952. A Study of Pittsfield Mass. in: Journal of Psychology, Vol.XXXVIII 1954, S. 301 ff. ders.: The Voter and the Non-Voter, in American Journal of Sociology (62) 1956, S. 302 ff

klar trennbare weltanschauliche Fronten markiert; wie alle Wahlanalysen zeigen, sind die Arbeiter von vornherein in stärkerem Maße als die Angestellten auf eine bestimmte politische Partei festgelegt, nämlich die SPD. Unsere Hypothese ist also die, daß es vor allem Unterschiede im Grad der politischen Informiertheit sind, die die obige Differenz erklären. Der durchschnittliche Informierungsgrad einer sozialen Gruppe ist aber, wie Berelson u.a. ermittelten, wesentlich eine Funktion des Bildungsniveaus¹⁾. In diesem unterscheiden sich jedoch einfache Angestellte und Facharbeiter im besonderen bzw. unsere sämtlichen Vergleichsgruppen.

3. Kirchlichkeit

Für die komplexe Verhaltensform der "Kirchlichkeit" einen Schlüsseindikator zu finden, ist von außerordentlicher Schwierigkeit, verstehen wir doch darunter das Ganze jener "individuell religiösen Verhaltensweisen, die durch sozial vorgeformte, institutionalisierte Sprach-, Symbol-, Einstellungs- und Handlungsweisen bedingt, begrenzt und gestaltet sind"²⁾. Damit ist gemeint, um einige Beispiele zu geben: Kirchenbesuch, Sakramentenempfang, tägliche Gebete, Mitgliedschaft in kirchlichen Organisationen, caritative Aktivitäten usw. Insbesondere umfaßt der Begriff der Kirchlichkeit nicht nur menschliches Handeln im eben dargestellten Sinn, sondern auch die diesem Handeln zugrunde liegenden Einstellungen, da viele Akte, die formal gesehen als kirchlich gedeutet werden können, so stark durch die

-
- 1) Berelson, B.R.; Lazarsfeld, P.F.; McPhee, W.N.: Voting. A Study of Opinion Formation in a Presidential Campaign, Chicago 1954, S. 251
 - 2) Luckmann, Th.: Vier protestantische Kirchengemeinden, in: Goldschmidt, D.; Greiner, F. Schelsky, H. (Hrsg.): Soziologie der Kirchengemeinde, Stuttgart 1960, S. 133

Umweltzwänge bedingt sind, daß sie ihrem Wesen nach als "profan" betrachtet werden müssen. Gerade aber die Erforschung der Einstellung im Hinblick auf die Institution der Religion ist bisher vernachlässigt worden und hat in Bezug auf Unterschiede von Berufsgruppen noch keinerlei aufgeschlüsselte Ergebnisse geliefert. Jedoch zeigt sich bereits, daß ein großer Teil der Kirchenbesucher nicht von echten religiösen Motiven geleitet ist¹⁾.

Nur mit dem äußerlichen Verhalten als Indikator für Kirchlichkeit können wir uns also überhaupt befassen. Dabei dürfte dem Kirchenbesuch die Rolle eines besonders wichtigen Indikators zufallen, insofern diese Variable mit anderen Formen religiösen Verhaltens deutlich, wenn auch nicht vollständig, korreliert²⁾. Vor allem aber spricht für diesen Indikator die Tatsache, daß von Seiten der Kirchen, insbesondere der katholischen, der stärkste institutionale Zwang im Hinblick auf den Gottesdienst ausgeübt wird.

Die religionssoziologischen Untersuchungen zum Thema Beruf und Kirche zeigen jedoch selten völlig übereinstimmende Ergebnisse. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als hier in ganz besonderem Umfange die Zusammensetzung des Samples das Ergebnis beeinflussen muß, weil die Frequenz des Kirchenbesuchs nachgewiesenermaßen stark mit Variablen wie Geschlecht, Alter und Wirtschaftsstruktur der Gemeinde korreliert, wobei dieser Einfluß auf die Frequenz des Kirchenbesuches unzweifelhaft größer ist als der des Berufes.

1) Schreuder, O.: Kirche im Vorort, Soziologische Erkundung einer Pfarrei, Freiburg 1952, S. 135 ff und 152 ff.

2) Köster, R.: Die Kirchentreuen, Stuttgart 1959

Außerdem läßt sich nachweisen, daß ein Zusammenhang von Beruf und Kirchenbesuch bei den Protestanten deutlicher ausgeprägt ist als bei den Katholiken; dies wahrscheinlich deshalb, weil der Protestantismus stärker auf Freiwilligkeit des Gottesdienstbesuches abstellt. Zu erwähnen ist auch noch, daß die inzwischen Allgemeingut gewordene Formel, die Arbeiterschaft sei mehr als jede andere Berufsgruppe Kirche und Religion entfremdet, für Frankreich zwar eindeutig, für Deutschland jedoch nur sehr eingeschränkt gilt¹⁾. Die Unterschiede zwischen den Arbeitern einerseits und den Angestellten und freien Berufen andererseits sind hier weniger gravierend.

Tab. 8: Teilnahme am Sonntagsgottesdienst in % der verpflichteten Katholiken nach Berufsgruppen²⁾

Berufsgruppe	Industriepfarreien		ländliche Pfarreien	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Facharbeiter	23,8	35,7	40,6	73,7
sonst.Arbeiter	12,5	10,7	24,4	26,9
Angestellte	38,1	54,0	51,3	69,0

Nichtsdestoweniger kann nach der Masse der vorliegenden Untersuchungen angenommen werden, daß Angestellte in höherem Maße den Normen ihrer Kirche im Hinblick auf den Gottesdienst entsprechen³⁾. Innerhalb der Arbeiterschaft

- 1) Vgl. Menges, W.: Soziale Verhältnisse und kirchliches Verhalten im Limburger Raum, Forschungsbericht Nr. 17/18 des katholischen Instituts für Sozialforschung zu Königstein, Königstein 1959, S. 63 ff und 93 ff
- 2) nach Weyand, A.: Formen religiöser Praxis in einem werdenden Industrieraum, Münster 1963, S. 113
- 3) Eine Ausnahme bilden die Ergebnisse einer Erhebung des IFD Allensbach

zeigt sich nach deutschen und französischen Arbeiten übereinstimmend eine scharfe Trennungslinie zwischen Facharbeitern und un- und angelernten Arbeitern, wobei die beiden letzteren Gruppen nicht signifikant differieren. Was die Angestellten weiterhin betrifft, so liegen deutsche Untersuchungen, die sich um eine Differenzierung dieser heterogenen Gruppe bemühen, nicht vor. Wir müssen deshalb auf französische Ergebnisse zurückgreifen. Boulard zitiert Daten von Erhebungen in französischen Großstädten, in denen allerdings Angestellte und Beamte in einer Kategorie zusammengefaßt werden, die zeigen, daß derart klare Trennungslinien wie bei den Arbeitern in der Angestelltenschaft nicht nachzuweisen sind. Eine gewichtete Analyse der Ergebnisse von Nantes und Brest ergibt, daß sich die unteren Angestellten und Beamten außerordentlich stark von den Arbeitern abheben; innerhalb der Angestelltenschaft stellen jedoch nicht die unteren oder höheren, sondern die mittleren Ränge den geringsten Anteil an Kirchenbesuchern¹⁾. Eine deutsche Untersuchung scheint dieses Ergebnis, auf Grund eines zu kleinen Samples allerdings etwas unzureichend, zu bestätigen. Köster, für den ebenfalls die Frequenz des Gottesdienstbesuches den Indikator für "Kirchentreue" darstellt, ermittelte unter seinen Kirchentreuen nur 6 % Facharbeiter, dagegen 20,9 % Angestellte in einfacher und nur 17,4 % Angestellte in mittlerer und leitender Stellung, obwohl die Gesamtbevölkerung in ihrer Berufsstruktur in etwa dem Bundesdurchschnitt der deutschen Städte entsprach²⁾.

Erklären können wir die bisher beobachteten Relationen auf Grund der Widersprüchlichkeit vieler Untersuchungen sowie des Fehlens einer ausgebauten Attitüdenforschung noch nicht. Wir müssen uns mit der Feststellung begnügen, daß auch im Falle des Kirchenbesuches die einfachen Angestellten einen stärkeren Anpassungsgrad an institutionalisierte Verhaltensvorschriften aufzeigen.

1) Vgl. Boulard, F.: Wegweiser in die Pastoralsoziologie, München 1960, S. 79

2) Vgl. Köster, R.: ...a.a.O...S. 97/98

4. Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel

Mellerowicz meint an einer Stelle, daß die Arbeiter im allgemeinen auf kurze Sicht denken und planen. "Sie wollen jetzt und im Augenblick ihre Arbeitskraft so teuer wie möglich verkaufen. Schon kleinere Vorteile eines neuen Arbeitsplatzes können sie zu einem Wechsel veranlassen. Sie sind also ein relativ unbeständiges Element im Betriebe"¹⁾. Angestellte dagegen "denken und planen im allgemeinen auf lange Sicht. Das Schlagwort vom Empordienen und Hinaufarbeiten hat für diese Gruppe noch weitgehend Gültigkeit... Daraus folgt, daß Angestellte zumeist ein relativ beständiges, betriebsverbundenes Element des Personalbestandes darstellen"²⁾.

Unsere Arbeit ist geradezu unter der Voraussetzung geboren worden, daß derartige generelle Interpretationen statistischen Materials, d.h. hier der Beobachtung häufigeren Arbeitsplatzwechsels bei Arbeitern als bei Angestellten, unzulässig sind. Psychologische Deutungen des sozialen Verhaltens von Gruppen müssen ohne Aussagekraft bleiben, sofern diese Gruppen nicht nach sozialen, sondern wie hier, nach nicht mehr relevanten arbeitsrechtlichen Kriterien abgegrenzt werden.

Betrachten wir also Arbeiter und Angestellte besser in der bisher von uns verwendeten Untergliederung; daß diese heute auch bereits unzulänglich ist, da zumindest die Kategorien 'angelernte Arbeiter und einfache Angestellte' weiterhin

1) Mellerowicz, K.: Unternehmenspolitik Bd.II, Freiburg i.Br. 1963, S. 294

2) Mellerowicz, K.:...a.a.O... S. 295

aufgeschlüsselt werden müßten, haben wir bereits deutlich gemacht, aber auch, daß derartige Feingliederungen in der empirischen Sozialforschung noch kaum im Gebrauch sind.

Kein Zweifel kann daran bestehen, daß sich auf Grund ausreichenden Materials die Hypothese stützen läßt, innerhalb der Arbeiterschaft nehme der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel mit steigender Qualifikation ab. Tabelle 9 mag diesen Sachverhalt beispielhaft verdeutlichen, wobei A, B und C je eine Firma der deutschen metallverarbeitenden Industrie symbolisieren.

Tab. 9: Arbeiter-Fluktuation in drei Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie nach Funktionsgruppen¹⁾

	Facharbeiter	Angelernte Arbeiter	Ungelernte Arbeiter
A	4,3 %	6,3 %	16,1 %
B	8,9 %	17,2 %	37,7 %
C	20,1 %	27,5 %	42,8 %

n = 63000

Entsprechend aufgeschlüsselte Daten für einzelne Angestelltengruppen scheinen bisher nicht interessiert zu haben; einen Einblick in unterschiedliche Stabilitätsverhältnisse dieser Gruppe, wenn auch nicht unmittelbarer Art, vermögen jedoch die Ergebnisse von Untersuchungen über die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu vermitteln. Dabei zeigt sich, daß tatsächlich auch hier mit steigender Qualifikation einer Kategorie die durchschnittliche Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit wächst (vgl. Tab. 10). Wie Stegmann jedoch

1) Lux, E.: Ausmaß und Ursachen der Fluktuation der Arbeitnehmer in der Industrie der BRD (Diss.) Köln 1965, S. 113

Tab. 10 Männliche Angestellte nach Altersgruppen, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Leistungsgruppe ¹⁾

Leistungsgruppe und Altersklasse	Erfäßt ins- gesamt	Davon mit einer Betriebszugehörigkeit von		
		unter 3 Jhr. in %	3 bis unter 15 Jhr. in %	über 15 Jhr. in %
Leistungsgr. Ib	1017 = 100	19,0	43,9	37,1
davon 45 - 55 J.	390 = 100	16,1	44,9	39,0
davon 25 - 35 J.	104 = 100	40,4	57,7	1,9
Leistungsgr. II	6322 = 100	26,0	41,3	32,7
davon 45 - 55 J.	1976 = 100	17,2	36,9	45,9
davon 25 - 35 J.	1395 = 100	46,8	47,2	6,0
Leistungsgr. III	12394 = 100	32,4	45,0	22,6
davon 45 - 55 J.	2701 = 100	20,0	39,0	41,0
davon 25 - 35 J.	4021 = 100	42,9	51,5	5,6
Leistungsgr. IV	4322 = 100	49,3	40,7	10,0
davon 45 - 55 J.	505 = 100	29,7	40,0	30,3
davon 25 - 35 J.	936 = 100	46,4	50,9	3,0
Leistungsgr. V	562 = 100	57,3	36,3	6,4
davon 45 - 55 J.	108 = 100	39,8	47,2	13,0
davon 25 - 35 J.	104 = 100	66,3	33,7	-

1) Stegemann, G.: Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels, Berlin 1965, S. 214

Leistungsgruppe Ib = höhere Angestellte
Leistungsgruppe II u. III = mittlere Angestellte
Leistungsgruppen IV u. V = untere Angestellte

richtig bemerkt, "so ist u.a. zu berücksichtigen, daß der geringe prozentuale Anteil der Angestellten höherer Leistungsgruppen in der niedrigsten Betriebszugehörigkeitsklasse zum Teil allein schon dadurch bedingt ist, daß das Erreichen der höchsten Leistungsgruppen vielfach das Ergebnis einer mehrjährigen beruflichen Laufbahn, eines Emporarbeitens in der betrieblichen Hierarchie ist"¹⁾. Das heißt, da nicht nur eine korrelative Verknüpfung zwischen Betriebszugehörigkeitsdauer und Leistungsgruppe, sondern auch zwischen Betriebszugehörigkeit und Lebensalter besteht, daß entsprechendes statistisches Material nach Altersklassen zu bereinigen ist. Es zeigt sich dann, daß die erstere Korrelation zwar nicht verwischt wird, zumindest aber nicht besonders stark ist.

Unser Ergebnis also bis hierher: Innerhalb der Arbeiterschaft zeigen sich starke, innerhalb der Angestelltenschaft nur schwache Beziehungen zwischen Qualifikationsniveau und zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel. Wie sieht es nun in der Grenzzone zwischen Arbeitern und Angestellten aus?

Die Ergebnisse von Claessens u.a. lassen die Formulierung folgender Hypothesen zu:²⁾

a. Industrie-Facharbeiter zeigen eine geringere durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer als Angestellte entsprechender Funktionsbedeutung (nach dem Funktionsgruppenkatalog von Claessens also Angehörige der Funktionsgruppe 3).

b. Vergleichen wir sie jedoch mit allen Angestellten, die wir unter der Kategorie "einfache Angestellte" subsummieren (Funktionsgruppen 0 bis 3), so zeigt sich, daß die Unterschiede unbedeutend sind, nämlich mit höchstens 2 % zugunsten der unteren Angestelltenschaft veranschlagt werden müssen

1) Stegemann, G.: ...a.a.O...S. 211

2) Claessens, D. u.a....a.a.O...S. 127

und somit kaum als signifikant betrachtet werden können. Dieser Durchschnittswert verdeckt aber bereits die Tatsache, daß die Facharbeiter im Hinblick auf die Betriebszugehörigkeitsdauer sich zumindest sehr deutlich von den Bürohilfskräften als dem Bodensatz der Angestelltenschaft positiv abheben.

Die Hypothese, wie sie Mellerowicz formulierte, ist also in ihrer kraß verallgemeinernden Form nicht haltbar. Eine geringere Funktionalität des Arbeiters unter dem Produktivitätsaspekt der Betriebstreue kann generell nicht behauptet werden. Betriebstreue ist nicht als von arbeitsrechtlichen Trennungslinien abhängig zu sehen, sondern als vor allem von der Funktionsbedeutung einer Berufsrolle abhängig zu betrachten; das bessere Ergebnis, das Angestellte bei Fluktuationsuntersuchungen erzielen, ist also die Folge ihrer günstigeren Funktionsschichtung. Abgesehen davon, daß soziales Verhalten niemals nur aus einer individuellen oder gruppenspezifischen Einstellung, sondern auch immer durch eine Vielzahl Variabler der Umweltsituation (im Falle von Fluktuationsziffern also speziell wirtschaftlicher Art) bedingt ist, hat die Forschung auch gezeigt, daß die Annahme einer hohen prinzipiellen Mobilitätsbereitschaft der Arbeiter widerlegt ist. "Die fehlende Orientierung an unbedingter Verdienstmaximierung, die statische Einstellung, ...der Wert endlich, den man auf die Sicherung vor Arbeitslosigkeit und Entlassung legt, all dies läßt vermuten, daß die Mehrheit der deutschen Arbeiter grundsätzlich nicht eigentlich mobilitätsorientiert ist"¹⁾.

1) Lutz, B.; Weltz, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel RKW Frankfurt a.M. 1966, S. 146

5. Krankenstand

Empirische Untersuchungen bestätigen übereinstimmend die Hypothese, daß mit steigendem Qualifikationsniveau der Arbeiter auch der Krankenstand abnimmt. Tabelle 11 zeigt uns, daß sich dabei die Facharbeiter entsprechend deutlich von der übrigen Arbeiterschaft, also den An- und Ungelernten, abheben. Erhebungen eines süddeutschen Großunternehmens haben erst jüngst wieder gezeigt, daß auch die Differenzierung des Krankenstandes von Un- und Angelernten unserer Hypothese entspricht¹⁾. Nach Sopp betrug die Krankheitshäufigkeit in einem Jahr auf 100 Beschäftigte bezogen bei den gelernten Arbeitern 82,3, bei den angelernten dagegen 98,0 und bei den Hilfsarbeitern 146,0²⁾ Fälle.

Auch für die Angestellten ist die obige Hypothese wahrscheinlich; spezifische Daten für mittlere und höhere Angestellte können wir jedoch nicht beibringen. Jedenfalls aber zeigen nach Tab. 11 die Angestellten in einfacher Tätigkeit, auf die es uns vor allem ankommt, einen deutlich höheren Krankenstand als der Rest. Wichtig ist dabei vor allem die Beobachtung, daß sie sich noch wesentlich günstiger stellen als die Facharbeiter.

Nun sagen Unterschiede im Krankenstand über eine Funktionalität des Verhaltens nichts aus, so lange sie z.B. durch unterschiedliche physische oder psychische Belastungen, nicht aber durch spezifische Attitüden zu Betrieb, Beruf und Arbeit determiniert sind. Spätestens jedoch seit 1957, als infolge des Inkrafttretens des Lohnfortzahlungsgesetzes

1) Der Arbeitgeber, Jg. 1963, H. 19, S. 510/511: Erhebungen über den betrieblichen Krankenstand

2) Sopp, H.: Was der Mensch braucht, München o.J. (Göddmann Taschenbuch 135) S. 79

Tab. 11. Krankenstand von Arbeitern und Angestellten, bereinigt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Geschlecht (Kranke je 100 Beschäftigte¹⁾ pro Kalendertag im Durchschnitt der Monate September bis November 1961)

Altersgr.	Geschlecht	davon Betriebszugehörigkeitsdauer von 6 bis 12 Monate		davon Betriebszugehörigkeitsdauer von über 12 Monaten		Arb. nur Facharb.		Angest.	
		Arb. nur Facharb.		Angest.		nur einf.		Angest.	
bis 25 Jahre	männl.	7,2	7,5	2,5	2,0	6,2	5,8	2,9	3,3
	weibl.	8,8	7,9	5,1	5,0	8,6	8,0	5,3	5,1
	insges.	7,8	7,6	4,1	4,2	7,3	6,3	4,4	4,7
25 - 45 Jahre	männl.	7,1	5,6	2,2	4,1	6,2	5,4	2,4	3,7
	weibl.	10,3	9,6	5,2	7,5	8,9	8,4	5,5	5,7
	insges.	8,2	6,3	3,1	6,2	7,0	5,6	3,2	4,9
mehr als 45 Jahre	männl.	5,8	3,0	2,1	4,7	7,3	6,5	3,6	5,1
	weibl.	9,0	8,8	6,5	3,9	9,1	8,5	5,4	6,0
	insges.	6,8	3,9	3,4	4,2	7,8	6,5	3,9	5,6
alle Altersgruppen	männl.	7,0	6,0	2,3	2,8	6,6	5,8	2,9	3,6
	weibl.	9,4	8,6	5,2	5,5	9,1	8,2	5,4	5,5
	insges.	7,9	6,6	3,6	4,7	7,3	6,0	3,6	4,6

1) nach Spiegelhalter, F. und Schnabel, F.: Die Struktur des Krankenstandes in der Industrie, in: Der Arbeitgeber, Jg. 1962, H. 10, S. 510

der Krankenstand sprunghaft anstieg, ist auch der breiten Öffentlichkeit klar geworden, daß dieser nicht nur eine Funktion der Arbeitsbelastung, sondern auch sozio-psychischer Determinanten darstellt. Die Frage ist natürlich, welches derartige Ursachen sein könnten, die innerhalb von Arbeiter- und Angestelltenschaft die Korrelation von Krankenstand und Berufsqualifikation bewirken bzw. wie der Unterschied zwischen hochqualifizierten Facharbeitern und minderqualifizierten einfachen Angestellten zu erklären ist.

Mehr als die Andeutung eines partiellen Lösungsversuches können wir jedoch nach dem Stand der Forschung dazu nicht bieten. Es sei dazu auf eine interessante Untersuchung Kellners¹⁾ in einem Industriebetrieb hingewiesen, indem er mehrere Arbeitnehmergruppen unterschied, nämlich Maschineneinsteller, Maschinenarbeiter, die ihre Maschinen selbst einstellen mußten, solche Arbeiter, die ihre Maschinen einstellen konnten, es aber nicht durften und schließlich Arbeiter, die die Maschinen nicht einstellen konnten. Indem er die Fehlzeiten wegen Krankheit mit den genannten Arbeitnehmerkategorien korrelierte, kam er zu dem Ergebnis, daß der Krankenstand in der obigen Reihenfolge anstieg.

Dieses Ergebnis bestätigt erstens einmal mehr den Zusammenhang von Berufsqualifikation und Krankenstand. Zum anderen steigt der Krankenstand aber auch dann, wenn ein Überhang von Kenntnissen und Fähigkeiten gegenüber den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes besteht. Fähigkeiten aber,

1) Kellner, W.: Betriebsklima und Krankenstand II, in: Der Arbeitgeber Jg. 1959, H. 22, S. 688/689

deren Entfaltung der Betrieb dem Arbeitnehmer verweigert, bedeuten zugleich, wie wir sehen konnten, eine Verweigerung von Sozialprestige. Eine Frustrierung ist die Folge, so daß die innere Verbindung mit der Arbeit gelockert wird, "die den einmal durch Krankheit Abwesenden wieder in den Betrieb zurückzieht"¹⁾. Durch diese Hypothese aber ließen sich die Differenzen innerhalb der Arbeiterschaft erklären. Wir müssen ja bedenken, daß unter den Nicht-Facharbeitern sich ein hoher Prozentsatz Gelernter befindet, die ihren Beruf nicht mehr ausüben. Diese Gruppen sind also zum Teil "überschult", um einen Ausdruck von Kroeber-Keneth zu gebrauchen²⁾. Ganz allgemein aber gilt ja, daß mit sinkender Qualifikation bei Arbeitern die Tätigkeit immer spezialisierter und monotoner wird, also in immer stärkerem Maße die in jedem Menschen angelegte Vielfalt an Fähigkeiten ungenutzt läßt. Für die Hilfsarbeiter gilt zusätzlich, daß sie einen hohen Anteil an Asozialen, den Anforderungen einer Industriegesellschaft grundsätzlich nicht angepaßten Elementen aufweisen.

Die "Verweigerung von Sozialprestige" wäre auch als Erklärung der Differenzen zwischen Facharbeitern und unteren Angestellten denkbar. Zwar wird bei Facharbeitern kaum ein Schulungsüberhang anzunehmen sein, aber von Seiten des Gesetzgebers bzw. Teilen der Bevölkerung und der Arbeitgeber wird ihnen das auf Grund etwa gleicher Qualifikation gegenüber den einfachen Angestellten zustehende Pari an Sozialprestige verweigert. Jedoch sind diese Fälle heute bereits selten geworden, so daß sie als Erklärungsgrund nicht mehr

1) Kellner, W.: ...a.a.O...S. 689

2) Kroeber-Keneth, L.: Soziale Meteorologie, Betriebsklima - Chimäre oder Wirklichkeit, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 53 1962, S. 5

ganz auszureichen scheinen. In Betracht gezogen werden sollten deshalb auch die höheren Aufstiegschancen der Angestelltenschaft. Pflanz z.B. meint ja: "Mit aller Zurückhaltung läßt sich schließen, daß ...verschiedene Krankheitszustände ... zum Teil aber auch durch die Schicht bestimmt sind, in der man in Zukunft die Kinder zu sehen wünscht"¹⁾. Dahinter steckt nichts anderes als die Hypothese, daß Verhalten sich nicht nach einer einmal eingenommenen, sondern einer erwünschten und angestrebten Stellung richtet, d.h. einen "Anspruch" dokumentiert.

Wir sehen, daß einerseits der Zusammenhang von Berufsqualifikation und Krankenstand sehr ausgeprägt ist, über die Art des Zusammenhangs bzw. seine Erklärung aber leider nur mehr oder weniger gut abzustützende Vermutungen geäußert werden können.

6. Status-Verhaltens-Inkonsistenz bei Facharbeitern und einfachen Angestellten

Fassen wir einmal bis hierher zusammen: Obwohl wir es aus bereits angeführten Gründen vermeiden mußten, den gesamtgesellschaftlichen Status unserer Vergleichsgruppen, sei es durch Summation oder Korrelation²⁾, rechnerisch zu bestimmen, erscheint die Formulierung nachfolgender Hypothesen für den Bereich der industriellen Gesellschaft gerechtfertigt:

-
- 1) Pflanz, M.: Sozialer Wandel und Krankheit, Stuttgart 1961, S. 284
 - 2) Vgl. zu diesen beiden Methoden der Bestimmung eines Gesamtstatus: Hatt, D.: Occupation and Social Stratification, in: American Journal of Sociology, Vol.IV (1950), S.533 ff.

1. Zwischen den höheren Rängen der Angestelltenschaft, also mittleren und leitenden Angestellten, sowie den drei von uns berücksichtigten Arbeitergruppen bestehen deutliche soziale Unterschiede sowohl im Hinblick auf den einzelnen Teilstatus als auch das soziale Verhalten. Die soziologisch noch nicht klar abzugrenzende Gruppe der angelernten Arbeiter sowie die einfachen Angestellten einmal aus unserem Modell eliminiert ergibt sich die Hypothese, daß mit steigendem Sozialstatus eines Gesellschaftsgliedes auch die Anpassung an institutionalisierte Formen sozialen Verhaltens zunimmt.

2. Dieses Bild verwischt sich jedoch, sobald wir die einfachen Angestellten mit in die Betrachtung einbeziehen. Obwohl ihrem Status nach nicht generell von den Facharbeitern abzuheben, nähern sie sich doch wesentlich stärker als diese im Hinblick auf soziales Verhalten den mittleren und leitenden Angestellten an. Mangels eines besseren Terminus sei dieser Sachverhalt mit dem Begriff der Status-Verhaltens-Inkonsistenz umschrieben¹⁾.

Darauf gilt es etwas näher einzugehen. Funktionell, skalar oder dichotomisch einander zugeordnete soziale Positionen bezeichneten wir auf den vorangegangenen Seiten implizit und explizit als "Staten", sofern sie eine "Hierarchie" bildeten. Dabei bestimmten wir den Begriff der sozialen Hierarchie als eine vertikale Ordnung von Positionen nach Maßgabe unterschiedlicher Bewertung seitens der Gesellschaftsglieder; Status wäre demnach also der hierarchische Aspekt einer sozialen Position. Da allerdings dem Statusbegriff in der soziologischen Theorie mitunter ein sehr verschiedener Inhalt unterschoben wird, wäre es um der terminologischen Klarheit willen besser, einem Vorschlag Homans

1) Zwar analog angewandt, jedoch nicht zu verwechseln ist dieser Begriff mit dem der "Status-Inkonsistenz" etwa bei Lenski, der Diskrepanzen einzelner Teilstatus eines Individuums meint.
vgl. Lenski, G. E.: Status-Crystallization; A Non-Vertical Dimension of Social Status, in: American Sociological Review Vol. XIX (1954), S. 405.

entsprechend, ihn durch den Begriff des "sozialen Ranges" zu ersetzen¹⁾. Dabei bedarf es natürlich keiner Erörterungen darüber, daß der soziale Rang von Gruppen oder Individuen niemals absolut, sondern stets nur relativ, also als "Rangplatz" in bezug auf Vergleichselemente zu bestimmen ist. Entsprechend kann auch, wie wir es versuchen, ein "Anpassungsgrad" der betreffenden Elemente im Hinblick auf die verschiedensten Formen sozialen Verhaltens ermittelt werden. Status-Verhaltens-Inkonsistenz liegt nach unserer Bestimmung nun dann vor, wenn sich entweder zwei oder mehrere soziale Gruppen oder Individuen mit gleichem sozialen Rang in ihrem "Anpassungsgrad" unterscheiden oder umgekehrt Elemente mit gleichem "Anpassungsgrad" nach ihrem sozialen Rang differieren.

Die erste dieser beiden Alternativen war es, die wir im Hinblick auf Facharbeiter und einfache Angestellte zu beobachten meinten. Natürlich, und dies sei hier ausdrücklich vermerkt, haben wir damit nur eine Arbeitshypothese formuliert, da wir einmal im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht auf Falsifizierbarkeit hin geprüft, sondern nur exemplifiziert haben, zum anderen auf ein sehr rohes Vergleichsgruppenmodell Bezug genommen wurde.

Wichtig für eine Beurteilung unserer Hypothese erscheint noch folgender Hinweis: Der sozio-ökonomische Status der einfachen Angestellten, indiziert im Einkommen, liegt eindeutig unter dem der Facharbeiter. Das läßt auf eine höhere Funktionsbedeutung der letzteren Gruppe schließen, auch dann, wenn wir davon ausgehen, daß Einkommen nicht nur einen Ausdruck der Funktionsbedeutung, sondern auch der

1) Vgl. Homans, G.C.: Theorie der sozialen Gruppe, Köln und Opladen 1960, S. 183/184

Durchschlagskraft der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen darstellt. Denn die Ergebnisse von Claessens u.a. zeigen, daß Facharbeitertätigkeiten vor allem die Funktionsgruppen 3 und 4, einfache Angestelltentätigkeiten jedoch die Funktionsgruppen 0 bis 4 umfassen, so daß die durchschnittliche Funktionsbedeutung der letzteren niedriger liegen muß. Hinsichtlich der in Berufsprestige und Schulbildung indizierten Teilstaten gilt jedoch diese eben skizzierte klare Rangordnung nicht oder nicht eindeutig. Das durchschnittliche Bildungsniveau der einfachen Angestellten liegt über dem der Facharbeiter; in bezug auf das Berufsprestige schneiden einfache Angestellte, von den Bürohilfskräften abgesehen, meistens besser ab, besonders sofern es sich um Angestelltenberufe aus dem Bereich der Industrie handelt. Das alles aber bedeutet, daß unsere Hypothese der Status-Verhaltens-Inkonsistenz nur vor dem Hintergrund des Idealtypus einer "industriellen Leistungsgesellschaft" Gültigkeit beanspruchen kann. Dieser soziale Typus stellt zwar die dominante Struktur unserer Gesellschaft dar, ohne sich jedoch völlig mit dieser zu decken. Auch heute besitzen noch andere Wertmaßstäbe als die dem Leistungsprinzip entsprechende: "Funktionsbedeutung" strukturierende Kraft; wir werden darauf noch einzugehen haben. Unsere Hypothese der Status-Verhaltens-Inkonsistenz stellt also das Ergebnis einer Stilisierung dar, sie gilt für eine Gesellschaftsstruktur, die sich noch immer im Stadium der Realisierung befindet.

IV. Berufsausbildung

1. "Schulgebundene" und "betriebsgebundene" Berufsausbildung

Weder Berufsrollen noch den sie tragenden Personenkreis werden wir ausreichend typisiert haben, so lange wir nicht die Voraussetzungen beschreiben, unter denen eine "Zuweisung" der Rollen erfolgt. Die Voraussetzung aber, die Träger einer Berufsrolle zumindest in den leistungsorientierten Industriegesellschaften mitbringen müssen, ist die der "Berufsausbildung". Noch aus einem weiteren Grunde ist das Thema der Berufsausbildung innerhalb dieses Kapitels anzuschneiden: Wir haben bereits an anderer Stelle die Schulbildung als eine wesentliche Determinante für die Zuweisung von Berufsrollen hervorgehoben und gleichzeitig deren Bedeutung für den sozialen Status betont. Die deutlichen Statusunterschiede zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern jedoch machen deutlich, daß außer der Schulzeit auch die Berufsausbildung im engeren Sinne als Statusdeterminante in Betracht zu ziehen ist.

Beginnen wir damit, uns mit Hilfe polarer Begriffsbildung ein erstes Instrument für die Formulierung einiger Hypothesen zum Thema Berufsausbildung zu schaffen. Das Begriffspaar, das dabei in Rede steht, ist das von "schulgebundener" und "betriebsgebundener" Berufsausbildung. Die Definition dieser Kategorien ist in der Literatur nicht einheitlich; wie Lempert und Ebel darlegen, werden alternativ dazu die Kriterien "Ausbildungsträger", "Ausbildungsstätte", "Ausbildungsgang" oder "pädagogische Zielsetzung herangezogen¹⁾.

1) Lempert, W.; Ebel, H.: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg, Freiburg i.Br. 1965, S. 66 ff

Wir glauben jedoch darauf nicht näher eingehen zu müssen. Definitionsstreitigkeiten erscheinen ja nur von der Auffassung her verständlich, "man könne in irgendeinem Sinne inhaltlich richtig definieren, obwohl es in diesem Bereiche keine Wahrheitsfragen gibt. In den Realwissenschaften sind Begriffe vor allem als Bestandteile informativer Aussagen von Bedeutung..."¹⁾.

Unter "betriebsgebunden" sei deshalb einfach die Ausbildung verstanden, die von den Betrieben getragen wird, gleichgültig, ob es sich um solche im privaten oder staatlichen Eigentum handelt, und innerhalb des räumlichen und sozialen Bereichs des Betriebes durchgeführt wird. Lehrwerkstättenausbildung, obwohl wegen der Planmäßigkeit des Programms in der pädagogischen Literatur meist der "schulgebundenen" Ausbildung zugeordnet, fallen damit unter die Institutionen einer betriebsgebundenen Ausbildung. Diese Einordnung scheint zweckmäßiger, da wir hier nicht primär pädagogische Probleme untersuchen wollen und Lehrwerkstätten ja sowohl intentional als auch administrativ einen integrierten Bestandteil des betrieblichen Systems darstellen. "Schulgebunden sei dementsprechend eine Ausbildung, die von außerbetrieblichen Institutionen, gleichgültig ob staatlicher oder privater Art, getragen und in Sozialsystemen "sui generis", also außerhalb des Betriebes, durchgeführt wird.

Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob diese Ausbildung primär allgemeinbildenden oder in engerem Sinne berufsbildenden Charakters ist. Allgemeinbildende Schulen, z.B. Volks- und Oberschulen, vermitteln ja Kenntnisse, die das Einpassen

1) Albert, H.: Probleme der Theorienbildung, Entwicklung, Struktur und Anwendung sozialwissenschaftlicher Theorien, in: Albert, H. (Hrsg.): Theorie und Realität, Tübingen 1964, S. 21

und Zurechtfinden in unserer Industriegesellschaft erleichtern sollen und damit auch für den Beruf vorbereiten helfen.

Es ist offensichtlich, daß die beiden angeführten Alternativen der Berufsausbildung in der Praxis zumindest in Deutschland allermeistens in der Verbindung vorkommen. Unsere Variable Berufsausbildung, die auf den nächsten Seiten im Mittelpunkt stehen wird, sei deshalb operational definiert als das Verhältnis von schulgebundener und betriebsgebundener Berufsausbildung. Daß wir darüber nicht mehr als gröbste Aussagen werden machen können, ist durch die generalisierende Durchschnittsbetrachtung bedingt, der wir auf Grund der Vielzahl der den Facharbeitern zuzurechnenden Berufsrollen huldigen müssen.

2. Betriebliche Lehre

Bei den un- und angelernten Arbeitern können wir beobachten, daß die betriebsgebundene Ausbildungszeit gegen 0 tendiert. Natürlich bedürfen auch Hilfsarbeitertätigkeiten, die ja immerhin branchenspezifische Unterschiede aufweisen, der Ein- und Anleitung. Diese "Ausbildung", wenn man so will, erfolgt jedoch nicht im Rahmen eines Lehrverhältnisses, d.h. ist weder vertraglich geregelt noch systematisch geplant, sondern besteht in einer fallbezogenen Unterweisung durch die Vorgesetzten oder Arbeitskameraden. Ungünstigstenfalls in einigen Wochen wird sich der Arbeiter mit den erforderlichen Handgriffen vertraut gemacht haben. Einer etwas längeren Unterweisung bedürfen natürlich Tätigkeiten, die zwar leicht erlernbar und routinemäßig ausführbar sind, jedoch in der Bedienung komplizierter und teurer

Maschinen bestehen. In der Industrie hat sich gezeigt, daß in den allermeisten Fällen Anlernzeiten zwischen drei und sechs Monaten dazu erforderlich sind, wobei der Arbeiter auf bestimmte Handgriffe gedrillt und auf die bei Routinearbeiten meistens erforderliche Konzentrationsfähigkeit geschult wird.

Demgegenüber stehen die Facharbeiter, per definitionem durch eine langdauernde systematische Ausbildungszeit, d.h. durch eine Lehre, auf ihre Berufstätigkeit vorbereitet. Dabei gilt als Lehrling, wer in die Lehrlingsrolle einer Industrie- und Handelskammer eingetragen ist. Die Eintragung setzt voraus, daß der Betreffende in einem Betriebe arbeitet, im Gegensatz zu Schulen definiert als eine primär auf ökonomische Leistungen zielende Institution, und in einem durch das Bundeswirtschaftsministerium anerkannten Lehr- oder Anlernberuf ausgebildet wird. Im Gegensatz zum westlichen Ausland sind nämlich in der BRD außer den eigentlichen Lehrberufen noch sogenannte "Anlernberufe" anerkannt, die sich von den ersteren durch weitergehende Spezialisierung und kürzere Ausbildungszeiten unterscheiden. Wir werden an anderer Stelle noch einmal darauf eingehen.

Tabelle 12 zeigt uns nun, daß 1958 einem Schulabgänger 566 Lehr- und Anlernberufe zur Auswahl bereitstanden. Entschied er sich jedoch für den Bereich der Industrie, so verblieb ein Rest von 224 Möglichkeiten. Inzwischen dürften sich diese Zahlen noch weiter verringert haben. Die Auswahl wird außerdem dadurch eingeschränkt, daß der Bedarf an den einzelnen Ausbildungsgängen außerordentlich verschieden ist. Wie Tabelle 14 deutlich macht, verteilen sich rd. 78 % der Lehrlinge und Anlernlinge auf nur 17 Hauptberufe. Die Arbeiterberufe isoliert betrachtet, ergibt sich, daß rd. 60 %

aller Lehrlinge in die sieben Hauptberufe für Arbeiter mit je über 10 000 Lehrlingen entfallen; für die entsprechenden Angestelltenberufe dürfte der Wert sogar bei 80 % liegen¹⁾. Nicht überraschend ist deshalb auch die Beobachtung, daß 87,09 % aller Lehrlinge in den Wirtschaftsbereich von Eisen und Metall entfallen²⁾.

Tab. 12: Zahl der Lehrlinge und Anlernlinge ausbildende anerkannte Berufe in der BRD 1950 - 1960 ³⁾

Jahr	Lehrberufe	Anlernberufe	Lehr- und Anlernberufe in der Industrie ⁴⁾
1950	428	183	-
1952	449	181	-
1954	430	149	-
1956	433	139	-
1958	437	129	224
1960	432	121	-

Wir können bei einigen weniger bedeutsamen industriellen Lehrberufen nicht entscheiden, ob die Ausgebildeten nach Abschluß der Lehre typischerweise Angestellten- oder Arbeiterstatus erhalten, da diese Einordnungen mitunter verschieden gehandhabt werden. Die Berufsrollengruppe der Facharbeiter dürfte jedoch rd. 200 Lehr- und Anlernberufe umfassen. Die sieben Hauptberufe, die entsprechend ihrer weiten Verbreitung das Bild des Facharbeiters in der industriellen

- 1) Nach Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.): Die industriellen Lehrwerkstätten 1964, Bielefeld o.J. S. 36 ff.
- 2) Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.): ...a.a.O...S. 34 ff.
- 3) Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Die Lehrlinge und Anlernlinge in der BRD 1950 bis 1960; Beilage zu Heft 11 der Arbeits- und sozialstatistischen Mitteilungen, Bonn o.J.
- 4) Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.):...a.a.O. S. 36 ff.

Gesellschaft bestimmen, sind die des Maschinenschlossers, Starkstromelektrikers, Werkzeugmachers, Mechanikers, Drehers, Elektromechanikers und des Betriebsschlossers. Alle diese Berufe wissen auch 1963 mehr als 10 000 Lehrlinge auf.

Die betriebsgebundene Ausbildung der Facharbeiterlehrlinge kann nun nach zwei Methoden erfolgen, die in der Praxis in immer stärkerem Maße kombiniert werden. Die sogenannte "Betriebsausbildung" entspricht dabei der klassischen Handwerkertradition. Von vornherein wird hier der Lehrling in die technische und soziale Umwelt seines zukünftigen Arbeitsplatzes gestellt. In ständiger räumlicher und sozialer Berührung mit seinen künftigen, bereits ausgebildeten Arbeitskameraden erwirbt er unter der Anleitung des Meisters und älterer qualifizierter Arbeiter die erforderlichen Fertigkeiten. Bei der sogenannten "Lehrwerkstättenausbildung" dagegen werden die Lehrlinge, dem Rationalisierungsprinzip entsprechend, insbesondere, mit entsprechenden Maschinen ausgestatteten Räumen zusammengefaßt. Eigens dafür bestelltes Ausbildungspersonal, von unmittelbaren Produktionsaufgaben befreit, sorgt für ständige Anleitung und Kontrolle. Nur für größere Betriebe kommt diese Methode natürlich in Frage; allerdings entstehen in den letzten Jahren in stärkerem Maße überbetriebliche Lehrwerkstätten, die von mehreren kleinen Betrieben getragen werden und dementsprechend Lehrlinge mehrerer Betriebe zusammenfassen.

Die Zahl der Lehrwerkstätten in der deutschen Industrie ist von 1034 im Jahre 1952 auf 1936 im Jahre 1963, also um ca. 100 % in 10 Jahren gestiegen. Entsprechend erhielten 1963 bereits etwa 46 % aller Lehr- und Anlernlinge eine Lehrwerkstättenausbildung. Die Werte schwanken aber stark

nach den einzelnen Wirtschaftsbereichen. In der Nahrungs- und Genußmittelindustrie betrug der Prozentsatz 0, in der Glasindustrie 6,5, in der Eisen- und Metallindustrie 57,5. Starke Unterschiede sind auch im Hinblick auf den Lehrberuf zu beobachten. Bei unseren sieben Hauptberufen betrug der Anteil jedoch, in der obigen Reihenfolge aufgezählt, 69 %, 53 %, 56 %, 58 %, 67 %, 61 % und 38 % ¹⁾.

Die Dauer der Lehrwerkstättenausbildung ist im Hinblick auf Beruf, Firma und Branche verschieden. Für unsere Hauptberufe beträgt sie jedoch in den allermeisten Fällen 1 Jahr. Nur ein verschwindend geringer Prozentsatz der Betriebe hält seine Lehrlinge während ihrer ganzen Ausbildungszeit in den Lehrwerkstätten fest;²⁾ eine frühzeitige Einordnung in den unmittelbaren Produktionsbereich, sowohl räumlich als auch sozial, ist allgemein üblich. Betriebs- und Lehrwerkstättenausbildung treten also, wie wir schon sagten, fast ausschließlich in Kombination auf.

Die gesamte Lehrlingsausbildung dauert in der Regel drei Jahre, in einer Anzahl von Fällen sogar 3 1/2 Jahre. Weitere Verlängerungen für verschiedene Berufe werden seit langem von den Arbeitgebern verlangt, die sich jedoch auf Grund des entschiedenen Widerstandes der Gewerkschaften bisher auf breiter Basis nicht durchsetzen konnten. Entsprechend der Handwerker-Tradition gilt es dabei, eine Vielzahl spezieller Fertigkeiten zu erlernen, die es ermöglichen, die ausführenden Tätigkeiten innerhalb der Werkstatt sinnvoll auf das Endprodukt hinzuordnen und somit auch komplizierte Zusammenbauarbeiten durchzuführen. So muß sich z.B. der Maschinenschlosser neben einem Grundlehrgang in der Bearbeitung einfacher Metallteile im Bohren, Schleifen, Hobeln,

-
- 1) Arbeitsstelle für betriebl. Berufsberatung (Hrsg.):...a.a.O. S. 9, 17 und 36 ff.
 - 2) Vgl. Arbeitsstelle für betriebl. Berufsberatung (Hrsg.): a.a.O. S. 23 und 45

Fräsen, Drehen, Gasschmelzschweißen, Schmieden, Härten und wie im Endstadium der Ausbildung in Zusammenbauarbeiten üben¹⁾. Im übrigen setzt sich die Berufsausbildung aller unserer Hauptberufe und zusätzlich noch der des technischen Zeichners sowie der meisten anderen metallverarbeitenden Berufe, teilweise ergänzt durch Elektroarbeiten, aus diesen Elementen industrieller Fertigkeiten zusammen. Nur sind diese sehr unterschiedlich gewichtet; außerdem unterscheiden sich die Ausbildungsgänge auch in den vier bis acht Monate dauernden Grundlehrgängen.

Sofern Lehrwerkstätten vorhanden sind, wird in diesen auch meistens in Ergänzung des Berufsschulunterrichtes theoretisches Wissen vermittelt. Nach einer Erhebung wird in den Betrieben mit Lehrwerkstättenausbildung in 21 % der Fälle allgemeinbildender Unterricht (Rechtschreibung, Aufsatz, Wirtschaftskunde u.ä.), bei 88 % fachbezogener Unterricht gewährt (Fachrechnen, Fachzeichnen, Fachkunde). In 28 % der Betriebe gehören Informationsstunden über Besonderheiten von Firmen- und Branchenerzeugnissen zum Ausbildungsprogramm²⁾.

1) Vgl. eine Zusammenstellung von Berufsausbildungsgängen bei Kurz, W.D.: Die Nachwuchsausbildung in den Lehrwerkstätten der Industrie (Diss.), Nürnberg 1956, S. 55

2) Vgl. Arbeitsstelle für betriebl. Berufsausbildung (Hrsg.): ..a.a.O...S. 47

Tab. 13.: Lehrlinge und Anlernlinge ausbildende anerkannte Ausbildungsberufe nach der vorgeschriebenen Ausbildungsdauer in der BRD 1950 bis 1960 ¹⁾

Jahr	Zahl der Ausbildungsberufe von der Lehrdauer					
	1 Jahr	1 1/2 J.	2 J.	3 J.	3 1/2 J.	4 J.
1950	14	22	145	366	62	-
1952	14	22	143	385	64	-
1954	8	20	120	368	62	-
1956	7	19	113	368	64	1
1958	5	15	109	372	64	1
1960	5	17	99	367	64	1

Die meisten der industriellen Fertigkeiten, die sich ein Facharbeiter im Laufe seiner Lehre aneignet, können und werden in der betrieblichen Praxis einzeln nach relativ kurzer Anleitung auch von angelernten Kräften bewältigt. Diesen fehlt jedoch dann die hohe "Austauschbarkeit" der Facharbeiter, die ein wichtiges Element betrieblicher Elastizität, d.h. Umgruppierungsfähigkeit, darstellt. Im übrigen ist die Vielgestaltigkeit der Ausbildung nicht bei allen Berufen zu beobachten. Wie wir schon sagten, sind in der Bundesrepublik neben den eigentlichen Lehrberufen auch etwas spezialisiertere Anlernberufe anerkannt, z.B. der des Fräasers, des Papiermachers oder Bürokaufmanns. Bei der großen Masse dieser Berufe beträgt die Lehrdauer 2 Jahre;

1) Vgl. Lempert, W.; Ebel, H.:...a.a.O., S. 339 (Tab.11)

einjährige Ausbildung ist nur noch in einigen wenigen möglich (vgl. Tab. 13). Im sozialen Bewußtsein werden die Anlernberufe auf Grund der planmäßigen Ausbildung den Facharbeitern und nicht den Angelernten zugeschlagen. Das Statistische Bundesamt ordnet sie wie selbstverständlich seiner Leistungsgruppe 1 zu. Allerdings sind zwischen einem in 1- oder 1 1/2jähriger Anlernzeit ausgebildeten Arbeiter und einem auf 4jähriger Lehrzeit aufbauenden Facharbeiter eventuell doch größere Qualifikationsunterschiede zu erwarten als zu einem 6 Monaten gedrillten Angelernten. Große praktische Bedeutung kommt diesem Problem jedoch nicht zu. Einmal ist der Anteil der Anlernlinge an der Gesamtzahl aller Lehr- und Anlernlinge nur mit 3,8 % zu veranschlagen¹⁾, in der Industrie beträgt der Wert, die kaufmännischen Berufe nicht mitgerechnet, ca. 5 %, wovon allerdings ein hoher Anteil auf die technischen Angestelltenberufe entfällt²⁾. Die Zahl der nur in 1 bis 1 1/2jähriger Anlernzeit ausgebildeten Arbeiter-Lehrlinge dürfte den Anteil von 1 % nicht erreichen. Zum anderen nimmt auf Grund der erklärten Politik des Bundeswirtschaftsministeriums, in Beachtung der Automatisierung die Berufsausbildung auf immer weniger breit angelegte Berufsbilder zu konzentrieren, die Zahl der Anlernberufe immer stärker ab (vgl. Tab. 13).

Wir haben bisher nur die Arbeiter-Lehrberufe etwas näher betrachtet. Werfen wir deshalb noch einen kurzen Blick auf die Ausbildungsberufe für zukünftige Angestellte. Dabei ist zu beobachten, daß die Konzentration sowohl im Hinblick auf die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe als auch die Zahl

-
- 1) Bundesministerium f. Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Bericht d. Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, Bonn o.J., Drucksache d. Deutschen Bundestages V/909, S. 193
 - 2) Vgl. Arbeitsstelle f. betriebl. Berufsberatung (Hrsg.): ..a.a.O.. S. 36 ff (Übersicht 4)

der Hauptberufe wesentlich stärker ist. Rund 80 % aller Angestellten-Lehrlinge entfallen auf die vier Hauptberufe des Industriekaufmanns, des technischen Zeichners sowie des Bürokaufmanns und der Bürogehilfin, wobei es sich bei den beiden letzteren um Anlernberufe handelt. Auch dann, wenn wir die vielleicht zwei Dutzend Angestelltenberufe berücksichtigen, die nicht auf Grund einer Lehre, sondern einer Schulausbildung (höhere Fachschulen, Hochschulen) erworben werden und in der Industrie Verwendung finden, läßt sich nicht an der Hypothese rütteln, daß die horizontale Funktionsdifferenzierung der Angestellten geringer ist als die der Arbeiter, jedoch sind, wie wir schon gesehen haben, die vertikalen Funktionsunterschiede umso größer. Offensichtlich spielen im administrativen Bereich der Betriebe, besonders im kaufmännischen Sektor, branchenspezifische Unterschiede im Durchschnitt eine geringere Rolle als im Bereich der unmittelbaren Produktion.

Tab. 14: Lehrlinge und Anlernlinge der Industrie der BRD in den wichtigsten Ausbildungsberufen im Jahre 1963¹⁾

Beruf	abs.	in % aller Lehrlinge
Industriekaufmann	81 719	21,3
Maschinenschlosser	45 289	11,8
Werkzeugmacher	21 837	5,7
Bürogehilfin	18 644	4,8
Starkstromelektriker	18 928	4,9
Techn. Zeichner	15 806	4,1
Deiner	13 755	3,6
Betriebsschlosser	13 673	3,5
Mechaniker	11 742	3,1
Bürokaufmann	11 299	2,9
Elektromechaniker	10 200	2,7
Bauzeichner	8 016	2,1
Tankwart	7 815	2,0
Schaufenstergestalter	7 577	1,9
Schriftsetzer	7 396	1,8
Feinmechaniker	6 582	1,7
Chemielaborant	6 424	1,6
Lehrlinge u. Anlernlinge in der Industrie ins- gesamt	384 179	79,5

1) berechnet nach Bundesstelle für betriebl. Berufsausbildung (Hrsg.) ...a.a.O...S. 36 ff.

Vergleichen wir nun die Berufsausbildung der Angestellten mit der der Facharbeiter, so gilt allein auf Grund des durchschnittlich höheren Bildungsniveaus der letzteren, daß der Quotient aus schulgebundener und betriebsgebundener Ausbildungszeit in der Durchschnittsbetrachtung bei den Angestellten größer sein muß. Für die drei Angestellten-
gruppen gilt, daß die Größe des Quotienten mit steigendem Sozialstatus korreliert, also in der Reihenfolge untere, mittlere und leitende Angestellte ansteigt, wobei nach Tab.4 auch die unteren Angestellten die Facharbeiter überragen müssen. Natürlich beruhen diese Hypothesen auf einer generalisierenden Durchschnittsbetrachtung und weisen deshalb nur geringe Aussagekraft aus.

Es sind nämlich jeweils eine Vielzahl von Berufsgängen, die in unsere Kategorien einmünden. So enthält der Bereich der mittleren Ränge innerhalb der Angestelltenschaft mindestens drei völlig verschiedene Gruppen, nämlich einmal solche Angestellte, die nach Abschluß ihrer Schulzeit (Volksschule, Mittelschule, Mittlere Reife und sehr selten Abitur) eine Lehre absolviert haben, mit der Zeit in die mittleren Ränge aufgestiegen sind und damit in aller Regel ihre Endposition erreicht haben, zum anderen die Absolventen der höheren Fachschulen (insbesondere die Fach-Ingenieure) sowie schließlich noch die Abgänger der Universitäten und technischen Hochschulen, für die die zunächst eingenommenen mittleren Positionen der Bewährung für den Aufstieg in leitende Stellen dienen.

Relativ einheitlich dagegen ist die leitende Angestelltenschaft strukturiert. Hochschulausbildung, verbunden mit einem 1 bis 2jährigen Betriebspraktikum, in seltenen Fällen in jüngster Zeit auch mit einer systematischen Trainee-Ausbildung und langer praktischer Berufserfahrung, sind

hier eindeutig typisch. Was den Bereich der unteren Angestelltenschaft betrifft, so ist hier wie bei den Facharbeitern eine Lehre typisch. Allerdings darf nicht vergessen werden, daß diese Kategorie auch einen beachtlichen Anteil von ungelernten Bürohilfskräften enthält. Auch berufsfachschüler sind anzutreffen. Die typische Lehre jedoch, von der wir gerade sprachen, wird im Gegensatz zu den Facharbeitern oft auf einem höheren Bildungsniveau als dem der Volksschule begonnen. So ermittelte Stemme z.B. auf der Basis von 63 der 80 Industrie- und Handelskammerbezirke, daß rd. 1/3 der Lehrlinge für den Beruf des Industriekaufmanns die mittlere Reife mitbrachten¹⁾. Wir haben gesehen, daß es sich hier um eine Tendenz handelt, infolge derer Volksschulabsolventen in immer stärkerem Maße von den Angestelltenberufen ferngehalten werden bzw. bestenfalls die Position einer Bürohilfskraft werden erreichen können.

3. Berufsschulausbildung

Wir haben bisher nicht beachtet, daß auch die Lehre Elemente schulgebundener Berufsausbildung enthält. Das deutsche System der Ausbildung ist nämlich dual angelegt, da neben der praktischen Ausbildung im Betriebe durch die sogenannten "Berufsschulen" stundenweise theoretischer Unterricht vermittelt wird.

Die Berufsschulen sind abzugrenzen von den sogenannten "Berufsfachschulen". Bei diesen handelt es sich um Institutionen mit ganztägigem, mindestens 1 Jahr dauerndem Unterricht, deren Besuch freiwillig ist. Unter dieser Schulart

1) Stemme, H.: Vorbildung und Prüfungsergebnisse einiger kaufmänn. Lehrberufe, Bundesgebiet 1959/60, In: Berufsausbildung Berichtsjahr 1960; Schriftenreihe des deutschen Industrie- u. Handelstages, Heft 74, Bielefeld o.J.

Gibt es dann wieder zwei Typen: Solche, die eine Lehre ersetzen und im allgemeinen 3 bis 3 1/2 Jahre besucht werden müssen, sowie berufsvorbereitende Schulen (Dauer im allgemeinen 2 Jahre), die durch eine betriebliche Ausbildung ergänzt werden. Für die Berufsausbildung für die Industrie spielen sie jedoch keine Rolle. Ihre Bedeutung liegt vor allem in den Bereichen von Handel und Handwerk, Landwirtschaft, Haushalt, Gaststätten, Kinderpflege sowie der künstlerischen Berufe. Nur die Chemie- und Handelsschulen geben überhaupt in geringfügigem Umfang Absolventen an die Industrie ab.

Dagegen werden die durch das Teilzeitprinzip gekennzeichneten Berufsschulen wie von allen Lehrlingen auch von denen in industriellen Ausbildungsberufen besucht. Seit 1938 besteht in Deutschland eine allgemeine Berufsschulpflicht im Anschluß an die Beendigung der Volksschulpflicht mit der Dauer von 3 Jahren (zwei Jahre für die landwirtschaftlichen Berufe), für die Lehrlinge bis zur Beendigung ihrer Lehrzeit. Betroffen sind alle Jugendlichen, die sich in der praktischen Berufsausbildung befinden oder sonst im Arbeitsprozeß stehen oder erwerbslos sind. Nach dem Kriege, als die Zuständigkeit für das Schulwesen an die Länder übergang, wurden diese Regelungen im wesentlichen übernommen¹⁾.

Danach umfaßt der Berufsschulunterricht 1/4 bis 1/5 der Ausbildungszeit der Lehrlinge. In den meisten Bundesländern beträgt das Soll für die gewerblichen Berufsschulklassen 8 Wochenstunden, in Baden-Württemberg und dem Saarland 10, in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen 9 Wochenstunden. Die Verteilung der Unterrichtsstunden auf die beiden

1) Vgl. zu diesem Absatz Abel, H.: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD), Braunschweig 1963, S. 60 ff.

Bereiche Berufstheorie (Fachkunde, Fachrechnen, Fachzeichnen, angewandte Geometrie, Freihandzeichnen) und Allgemeinbildung (Religion, Deutsch, Kulturkunde, Länderkunde, Staatsbürgerkunde, Wirtschaftskunde, Schriftverkehr, Rechnen) ist nach den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Im Bundesdurchschnitt beträgt das Verhältnis 5,4 : 3,5 Wochenstunden, in Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen jedoch 3:1, während in Bayern der Anteil der allgemeinbildenden Fächer überwiegt. Allerdings wird das Soll an Unterrichtsstunden in keinem Bundesland außer Hamburg erreicht. Die Soll-Ist- Diskrepanz betrug 1963 im Bundesdurchschnitt 2, in Baden-Württemberg jedoch sogar 3,3 und in Nordrhein-Westfalen 2,5 Wochenstunden¹⁾.

Träger der Berufsschulen sind in aller Regel die Gemeinden, Gemeindeverbände oder Landkreise. Jedoch gibt es auch in der Bundesrepublik sogenannte "Werkschulen". Dabei handelt es sich um staatlich anerkannte private, vor allem von Großbetrieben eingerichtete Berufsschulen. Da diese Betriebe immer auch Lehrwerkstätten aufweisen, trägt die Ausbildung der hier geschulten Lehrlinge praktisch den Charakter von "Berufsfachschulen". Ihre Bedeutung ist jedoch gering. 1964 besuchten nur 0,9 % der Berufsschüler der BRD eine private Werkschule²⁾. Seit 1956 ist die Tendenz leicht ansteigend.

Wir fassen zusammen: Im Gegensatz zur Berufsausbildung der Angestellten ist die der Facharbeiter in der BRD relativ übersichtlich. Sie ruht ganz typisch auf den drei Säulen abgeschlossener Volksschule, betrieblicher Lehre und Berufsschule.

1) Vgl. zu diesem Absatz Lempert, W.; Ebel, H.: ...a.a.O...S.338

2) Stat.Jhrb.der BRD 1966, S. 95

Wir glauben damit bei Berücksichtigung des überhaupt vorliegenden Materials unsere Berufsrollengruppe der Facharbeiter hinsichtlich ihrer typischen Merkmale charakterisiert zu haben. Wenden wir uns nun im folgenden der sozialen Stellung des Facharbeiters innerhalb seines eigentlichen "sozialen Feldes", dem Industriebetrieb, zu. Der Aufgabe, die soziale Stellung des Facharbeiters innerhalb der Gesamtgesellschaft zu bestimmen, konnten wir uns nicht zuwenden, da:

- 1) eine Vielzahl nichtindustrieller Berufsrollengruppen als Vergleichsgruppen noch hätte hinzugezogen werden müssen und
- 2) der Versuch, die einzelnen Indikatoren des "gesamtsellschaftlichen Status" zu gewichten, vom notwendigen Aufwand her das Thema bei weitem gesprent hätte.

C. ZUR STELLUNG DES FACHARBEITERS IN DER SOZIALSTRUKTUR DES INDUSTRIEBETRIEBES

I. Der begriffliche Bezugsrahmen

1. Soziales System und soziale Struktur

Es bedarf im Rahmen einer soziologischen Arbeit heute keinerlei Erörterungen darüber, daß der Betrieb nicht nur als technisches oder ökonomisches, sondern auch als spezifisch soziales System betrachtet und analysiert werden muß. Soziale Systeme aber, also auch das des Industriebetriebes, sind zu definieren durch mindestens zwei Elemente, die sich gegenseitig beeinflussend in einer besonderen "Anordnung" zueinander stehen. Diese besondere Anordnung der konstitutiven Elemente des Ganzen nennen wir "soziale Struktur". Natürlich darf "Anordnung" hier nicht im räumlich-physikalischen Sinne verstanden werden; gemeint ist vielmehr die Art und Richtung der sozialen Beziehungen zwischen den einzelnen Elementen. Struktur kann demgemäß auch als das Gesamtgefüge sozialer Beziehungen eines Systems verstanden werden.

Als Elemente des Systems können wir nach Maßgabe unserer heuristischen Absicht entweder Einzelpersonen oder soziale Gruppierungen setzen, die nach beliebigen Kriterien abzugrenzen sind. Eine solche Gruppe, nämlich die der Facharbeiter, ist Gegenstand der nachfolgenden Erörterungen. Fragen wir also nach der Stellung des Facharbeiters innerhalb der Sozialstruktur des Industriebetriebes, so geht es darum, das Beziehungsgefüge zu analysieren, das zwischen dieser und anderen betrieblichen Funktionsgruppen besteht. Dabei umfaßt der Begriff der "sozialen Stellung" zweierlei

Sachverhalte: Einmal geht es um die relative Position unseres Betriebselementes, d.h. "the location of an actor or class of actors in a system of social relationships",¹⁾ in bezug gesehen auf die Position anderer Elemente. Die Ortsbestimmung hat insoweit, wie wir gleich sehen werden, innerhalb dreier Felder betrieblicher Beziehungen zu erfolgen, nämlich der Status- und Autoritätsstruktur sowie der funktionalen Betriebsstruktur. Weiterhin sei jedoch unter der sozialen Stellung eines Elementes auch die Art und Stärke der Schranken verstanden, die einem Wechsel seiner Positionen im Betrieb im Wege stehen. Nicht nur das, was ein Element "ist", sondern auch das, was es "werden" kann, bestimmt seinen Ort innerhalb einer Sozialstruktur. Da wir die Sozialstruktur des Betriebes einerseits nur unter ihrem "vertikalen" Aspekt betrachten wollen, andererseits aber nur ihre formale Seite betrachten können, da sich informelle Strukturen generalisierender Behandlung entziehen, werden wir uns im folgenden nur um die "Aufstiegschancen" als vierte Determinante der "sozialen Stellung" eines Betriebselementes zu bemühen haben.

2. Grundtypen betrieblicher Beziehungen

Wir haben bisher mehrmals die soziologische Grundkategorie der "sozialen Beziehung" ins Gespräch gebracht. Gerade aber diesen Begriff definieren zu wollen, dürfte ein mehr oder weniger ergebnisloses Unterfangen sein, da hierzu eine Anzahl ihrerseits wieder definitionsbedürftiger Kategorien herangezogen werden müßte. Nun ist dieses Problem auch von anderen Disziplinen her bekannt. So vermag es z.B. im Grunde auch die Physik nicht, ihre Variable Spannung zu definieren.

1) Gross, N.; Mason, W.S.; McEachern, A.W.:
Explorations in Role Analysis, New York/London 1958, S.48

Wohl aber ist sie in der Lage, die Entstehungsbedingungen der Spannung und ihre Auswirkungen zu bestimmen. Entsprechend können wir nur feststellen, unter welchen Bedingungen das Bestehen sozialer Beziehungen angenommen werden kann, bzw. welches ihre Auswirkungen sind. Das heißt nichts anderes, als daß Beziehungen aus Handlungen und Attitüden logisch erschlossen werden müssen. Handlungsanalyse und Meinungsforschung messen nämlich nicht Beziehungen, sondern nur deren Auswirkungen (Handeln) und Entstehungsbedingungen (Attitüden).

An Versuchen, die Vielzahl solch logischer Kategorien zu klassifizieren, hat es nicht gefehlt. Man denke nur an die umfangreiche Arbeit Leopold von Wieses¹⁾. Für das Sozialsystem des Industriebetriebes hat nun in jüngster Zeit insbesondere R. Dubin eine Typologie sozialer Beziehungen entwickelt und im systematischen Zusammenhang seiner Betriebssoziologie dargestellt, die zumindest implizit für die Praxis der Sozialforschung schon bestimmend war. Dubin unterscheidet idealtypisch drei Arten betrieblicher Sozialbeziehungen:

a. Die sog. "power relations" beruhen auf der Tatsache der Arbeitsteilung, so daß wir diesen Terminus mit "Funktionalbeziehungen" übersetzen möchten. Die Grundbeziehung der einzelnen Funktionen innerhalb eines Betriebes ist zwar die der gegenseitigen Abhängigkeit im Hinblick auf ein Erreichen des Produktionszieles, jedoch ist diese Abhängigkeit nicht immer gleich stark. Die Unterschiede in der "Abhängigkeit", bzw. "Notwendigkeit" von Funktionen nennt Dubin "power". "Power relations are the relations among organization members that correlate their separate functions according to the necessity these functions have for the organization".²⁾

1) Vgl. v. Wiese, L.: System der allgemeinen Soziologie, München/Leipzig 1933, S. 185 ff.

2) Dubin, R.: The World of Work, Englewood-Cliffs 1963, S.29

b. Die Elemente eines Betriebssystems lassen sich jedoch nicht nur unter dem Gesichtspunkt ihrer "power" unterscheiden, sondern auch danach, inwieweit sie bei Interaktionen Befehle erteilen bzw. solche erhalten. Befehlender und Gehorchender stehen dann in einer sozialen Beziehung vom Typ der "Autoritätsbeziehung".

c. Interaktionen können weiterhin auf betrieblichen Beziehungen vom Typ der "Statusbeziehung" beruhen, insofern die Elemente jedes Sozialsystems einer Bewertung unterworfen sind und deshalb verschiedene Positionen auf einer Berufsprestige- oder sonstigen Wertskala einnehmen.

Entsprechend unserer Definition der sozialen Struktur können wir damit das "Beziehungsgefüge" des Betriebes unter drei idealtypisch abzugrenzenden Gesichtspunkten betrachten, nämlich als Status-, als Autoritäts- sowie als Funktionalstruktur. Innerhalb dieser drei Struktur-Idealtypen gilt es nun, eine Position unserer Elemente, d.h. der Funktionsgruppe der Facharbeiter und der Vergleichsgruppen, zu bestimmen versuchen.

II. Facharbeiter und funktionale Betriebsstruktur

1. Einkommen als Indikator für "power"

Betrachten wir dabei zunächst die betriebliche Funktionalstruktur. Um zu einer genauen Fragestellung zu gelangen, wäre noch einmal das Modell herauszuarbeiten, das im folgenden zu verwenden sein wird.

Unser Betriebssystem bestehe entsprechend unserem Vorgehen im letzten Abschnitt aus den Elementen un- und angelernte Arbeiter, Facharbeiter sowie mittlere, höhere und einfache

Angestellte, die gegebenenfalls noch weiter zu untergliedern wären. Es gilt, die funktionalen Beziehungen zu messen, die zwischen den Elementen unseres Modells bestehen. Dies kann per definitionem nur durch eine Messung der Unterschiede an "power" in bezug auf unsere Elemente geschehen. Kommen wir z.B. zu dem Ergebnis - wobei wir den unübersetzbaren Begriff der "power" durch das Symbol "p" ersetzen wollen - es sei $p_A > p_B$, so ist sowohl die Art der zwischen den Elementen A und B bestehenden Beziehung als auch deren relative Position zueinander bestimmt.

Wir haben uns also zu fragen, inwieweit Unterschiede in der Größe von "p" zwischen unseren Systemelementen nachzuweisen sind. Um diese Absicht ausführen und die relative Position der Facharbeiter bestimmen zu können, bedarf es einer operationalen Definition von "p", die dessen Messung erlaubt. Eine solche bleibt uns Dubin aber schuldig. Wohl führt er aus, daß die Größe von "p" zu messen sei durch "the essentiality of a given function or set of functions for the organization" ¹⁾. Die Wichtigkeit einer Funktion bestehe dann wieder darin, inwieweit und ob der Produktionsprozeß bei Ausfall dieser Funktion weiterlaufen kann. Außerdem sei die Größe von "p" noch bestimmt durch "the exclusiveness of responsibility for performing a given function" ²⁾. Prüfen wir, ob diese Definition für unsere Zwecke ausreicht.

Dabei müssen wir uns wieder vor Augen halten, daß es nicht einzelne Personen, sondern ganze Gruppen sind, die wir als Elemente des Betriebssystems abgrenzten. Natürlich können

1) Dubin, R.: ...a.a.O...S. 30/31

2) Dubin, R.: ...a.a.O...S. 30/31

wir z.B. sagen, in einem Betriebe, der u.a. einen Produktionsleiter und 100 Schlosser beschäftigt, sei ersterer wichtiger bzw. unentbehrlicher als der Schlosser X, insofern der Betrieb zwar mit 100 - 1 Schlossern, nicht jedoch ohne Produktionsleiter auskommen kann. Unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsteilung besteht nun aber kein Unterschied in der Entbehrlichkeit aller Schlosser und dem Produktionsleiter, insofern beide Tätigkeiten Voraussetzungen "sine qua non" für ein Erreichen des Produktionszieles darstellen. Weiterhin könnte aber die Entbehrlichkeit unseres Produktionsleiters nach der Definition von Dubin deshalb geringer sein, weil seine Funktion exklusiver, d.h. seltener ist. In der Tat sagt die Seltenheit einer Funktion innerhalb des Betriebes etwas über ihre Entbehrlichkeit aus. Denken wir uns z.B. eine kleine Näherei mit ca. 40 Näherinnen und nur einer Putzfrau. Sicher wirkt hier ein Ausfall der einzigen Putzfrau einschneidender als der einer der 40 Näherinnen. Diese jedoch wiederum zusammen betrachtet, bleiben so unentbehrlich wie die Putzfrau.

Wir sehen bereits, daß der obige Ansatz weder in operativer noch in logischer Hinsicht für unsere Zwecke ausreichen kann und deshalb einer Modifizierung bedarf. Dazu folgende Überlegungen:

a. Zwar ist jede der von uns als Elemente des Betriebssystems abgegrenzten Funktionsgruppen für das Erreichen des betrieblichen Produktionszieles unentbehrlich, d.h. es besteht unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsteilung keinerlei Unterschied in der Größe von "p". Es müssen die Träger der einzelnen Funktionen jedoch verschiedenen Anforderungen genügen. Es gibt nämlich Funktionen bzw. Funktionsgruppen, deren Anforderungen nur wenige, dann wieder solche, deren Anforderungen jeder normale Mensch gewachsen ist. Inwieweit ein Individuum solchen Unterschieden in den beruflichen Anforderungen entspricht, hängt ab: 1. von seinen angeborenen und milieubedingten geistigen, physischen und

charakterlichen Eigenschaften sowie 2. von seiner Berufsausbildung. Je weniger Personen aber die Voraussetzungen zur Bewältigung einer gegebenen Funktion erfüllen, desto schwieriger sind deren Träger zu ersetzen, d.h. desto unentbehrlicher sind sie. Wohlgemerkt, die Unentbehrlichkeit bezieht sich hierbei nicht auf die Funktion als solche, sondern auf die sie ausübenden Personen. Da nun, um bei unserem Beispiel zu bleiben, nur wenige Menschen die Fähigkeiten zum Produktionsleiter mitbringen, dagegen wesentlich mehr die zum Facharbeiter, kann unter diesem Gesichtspunkt von Unterschieden der Entbehrlichkeit, d.h. von Differenzen in der Größe von "p" gesprochen werden.

b. Ähnliche Überlegungen sind auch zu tätigen, wenn wir das Kriterium der Seltenheit als Determinante für "p" in die Betrachtung einbeziehen. Nicht die Zahl der Putzfrauen bzw. Näherinnen in unserem Betriebe bestimmt nämlich ihre Ersetzbarkeit, sondern die Zahl derjenigen, die bei Ausscheiden eines Betriebselementes als Ersatz eingestellt werden können. So ist es denkbar, daß unser Betrieb sofort eine neue Putzfrau, sehr schwer aber eine neue Näherin finden könnte. Unter diesem Gesichtspunkt wäre dann die Putzfrau entbehrlicher; ihr "p"-Wert wäre kleiner als der der Näherin. Eine geringere Entbehrlichkeit der Putzfrau würde also offensichtlich nicht von dem knappen Angebot an Fähigkeiten abhängen, die zur Bewältigung ihrer Aufgabe erforderlich sind, sondern von der Arbeitsmarktlage.

Wir halten also fest: Der Grad der Entbehrlichkeit nicht einer Funktion, wohl aber eines Funktionsträgers hängt ab von der Zahl der Personen, die die Ausübung der betreffenden Funktion nachfragen. Weiterhin hängt der Grad der Entbehrlichkeit von den Anforderungen ab, die für eine Ausübung der Funktion notwendig sind.

Bezeichnen wir nun unsere Variablen "Arbeitsmarktlage" und "qualifikative Anforderungen" mit M bzw. A , so gilt nach unseren vorangegangenen Ausführungen $p=f(M,A)$. In dieser Modifizierung des Dubinschen Ansatzes aber ist "p" meßbar geworden, insofern uns ein Indikator für seine Größe geradezu ins Auge springt. Zumindest in einer Marktwirtschaft ist nämlich das Lohngefälle Ausdruck der Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der unterschiedlichen Anforderungen, denen im Hinblick auf die Vielzahl der in der industriellen Gesellschaft durch das Prinzip der Arbeitsteilung entstandenen Funktionen gerecht zu werden ist. Unser Indikator für "p" heißt also "Einkommen".

Da wir aber bei einer Analyse des Lohn- und Gehaltsgefälles nur mit Durchschnittswerten arbeiten können, taucht hier natürlich ein Problem auf. Die Spitzenverdiener unter den angelernten Arbeitern werden z.B. wesentlich mehr verdienen als die schlecht bezahltesten Facharbeiter. Da wir diese Streuung der Einkommen jedoch nicht berücksichtigen können, bleibt uns nur übrig, nur typische Funktionalbeziehungen zwischen unseren Systemelementen aufzuzeigen. Noch aus einem weiteren Grunde ist diese Beschränkung auf das Typische gegeben: Unsere unter B,II,3 benutzte Abgrenzung des Facharbeiters entspricht nicht ganz der im Eingangskapitel durchgeführten, wo wir eine Lehrzeit zum Definitionskriterium erhoben. Das Statistische Bundesamt, auf dessen Lohnstatistiken wir uns stützen müssen, rechnet jedoch auch hochqualifizierte angelernte Arbeiter seiner Leistungsgruppe 1 zu, die wir ansonsten mit den in unserem Sinne abgegrenzten Facharbeitern identifizieren können.

2. Positionensegmente des Facharbeiters innerhalb der funktionalen Betriebsstruktur

Wir beziehen deshalb am besten die Ergebnisse Neundörfers mit in die Betrachtung ein. Diese zeigen zwar, daß innerhalb der angelernten Arbeiter, nämlich den Funktionsgruppen 1 und 2, starke Unterschiede bestehen, jedoch auch, daß das Durchschnittseinkommen der Facharbeiter immer noch höher liegt als das der letzteren Angelerntengruppe ¹⁾. Tabelle 5 ist jedoch etwas zu korrigieren im Hinblick auf die Ergebnisse von Neundörfer unter Eliminierung des Faktors "Geschlecht". Die Einkommensunterschiede zwischen Facharbeitern und Angelernten sind danach wesentlich geringer, die zwischen angelernten Arbeitern und Bürohilfskräften bzw. unteren Angestellten wesentlich größer, als in Tabelle 5 zu beobachten ist.

Bezeichnen wir nun unsere Systemelemente in der Reihenfolge Facharbeiter, an- und ungelernte Arbeiter sowie Bürohilfskräfte, untere, mittlere und leitende Angestellte mit den Symbolen 1, 2, 3, IV, III, II, I, so ergibt sich nichtsdestoweniger sowohl nach den Materialien von Neundörfer als auch denen des Statistischen Bundesamtes folgendes Bild an Positionensegmenten des Facharbeiters innerhalb der funktionalen Betriebsstruktur:

$p1 > p2$	$p1 > pIV$	$p1 < pII$
$p1 > p3$	$p1 > pIII$	$p1 < pI$

Die funktionale Position des Facharbeiters, relativ zu der der anderen Systemelemente gesehen, läßt sich damit wie nachstehend veranschaulichen, wobei darauf hinzuweisen ist, daß zwar eine skalare, nicht jedoch eine hierarchische Ordnung der Positionen verdeutlicht werden soll.

$$pI > pII > p1 > p2 > pIII > p3 > pIV$$

1) Neundörfer, L.:...a.a.O...S. 151

III. Facharbeiter und Statusstruktur

1. Das Problem der Statuskriterien

Wenden wir uns einem zweiten Gesichtspunkt zu, unter dem eine Position des Facharbeiters innerhalb des Betriebssystems bestimmt werden kann. Mit dem Feld sozialer Beziehungen, innerhalb dessen dabei die Ortsbestimmung zu erfolgen hat, meinen wir, wieder Dubin folgend, die sog. Statusbeziehungen als den zweiten Grundtyp betrieblicher Beziehungen. Er versteht darunter solche Beziehungen zwischen zwei oder mehreren Mitgliedern einer Arbeitsorganisation, die bestimmt sind "by their respective ranking on a value scale" ¹⁾. Den Ort eines Betriebselementes innerhalb des Gefüges betrieblicher Statusbeziehungen nennen wir seine Statusposition oder kürzer, seinen Status. Um wieder Dubin zu zitieren: "Work Status can be defined as the rank occupied by a work organization member on some scale of value" ²⁾.

Nun ist diese Definition keineswegs so klar, daß sie nicht einiger Erörterungen bedürfte. Es stellt sich nämlich die Frage nach den Statuskriterien bzw. den statusbestimmenden Wertskalen. Bei diesen kann es sich einmal um Merkmale sozialer Differenzierung handeln, nach denen sich unter dem Gesichtspunkt eines "Mehr oder Weniger" die Systemelemente skalar anordnen lassen, wobei dieses "Mehr oder Weniger" seitens der Mitglieder der betreffenden Organisation als "höher oder tiefer" bzw. "besser oder schlechter" bewertet wird (z.B. Einkommen). Oder es handelt sich um Kriterien, die nicht schon unabhängig von ihrer Bewertung eine skalare oder "graduelle", sondern nur eine "dichotomische" (z.B. Eigentum an den Produktionsmitteln) oder "funktionelle" (z.B. Beruf) Anordnung erlauben, aufgrund unterschiedlicher sozialer Bewertung aber trotzdem hierarchisch übereinandergestuft werden können ³⁾.

1) u. 2) Dubin, R.:...a.a.O..S.36

3) zu den Begriffen graduell, dichotomisch u. funktionell vgl.: Ossowski, St.: Klassenstruktur im sozialen Bewußtsein, Neuwied 1962, S. 33 ff.

Eine Aufzählung und Besprechung von Merkmalen, die den Menschen in der industriellen Gesellschaft psychisch determinieren, seine Mitmenschen "in eine Reihe zu bringen und sie nach ihrem Werte zu schätzen und zu ordnen" ¹⁾, findet sich bei Caplow ²⁾. Wichtig ist in diesem Zusammenhang vor allem, daß diese Kriterien zwar um ihrer selbst willen geschätzt und bewertet werden und so verschiedene soziale Hierarchien in unserem Bewußtsein bilden, darüber hinaus aber auch Wertmaßstäbe darstellen, nach denen das Berufsprestige zugemessen wird. Denn, wie wir schon weiter oben andeuteten: Der Gedanke der arbeitsteiligen Differenzierung in unserer Gesellschaft bzw. ihrem Sub-System des Industriebetriebes impliziert an sich noch keinerlei wertende Unterscheidung sozialer Funktionen, von denen letztlich jede eine Bedingung für das Bestehen industrieller Systeme darstellt. Ein zusätzlicher Akt der Bewertung bleibt immer erforderlich.

Wir brauchen jedoch nicht das ganze Buch der in der Literatur ausgewiesenen Statuskriterien hier aufzuschlagen, da wir einmal nur die relative Position des Facharbeiters gegenüber anderen im Industriebetrieb beheimateten Berufsgruppen bestimmen, zum anderen aber nur solche Statusgrenzen markieren wollen, die für den Idealtypus der industriellen Gesellschaft als dominant zu betrachten sind. Unter diesen Gesichtspunkten aber sind Beruf und Einkommen mit Abstand die wichtigsten Statuskriterien und damit Berufsprestige und Einkommenshöhe die Hauptindikatoren für den sozialen Status innerhalb der industriellen Gesellschaft ³⁾.

1) Schmoller, G.: Das Wesen der Arbeitsteilung und der sozialen Klassenbildung, in: Jhrb. für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft 14 (1890), S. 78

2) Caplow, Th.: Soziologie der Arbeit, Meisenheim a.Glan 1958, S. 38 ff.

3) vgl. Scheuch, E.K.: Sozialprestige u. soziale Schichtung, in: Glass, D. u. König, R. (Hrsg.): Soziale Schichtung u. soziale Mobilität, Köln-Opladen 1961. Warner, W.L.; Meeker, A.; Ells, K.: Social Class in America, Chicago 1949

Da, wie wir sahen, die funktionale Position eines Betriebselementes sich aber im Einkommen ausdrückt, gilt, daß der sozio-ökonomische Teilstatus (als ein Rangplatz auf der Wertskala des zunehmenden Einkommens) eben durch diese determiniert ist. Die Frage stellt sich, ob diese Hypothese auch im Hinblick auf den Prestige-Status aufrecht erhalten werden kann.

Dahrendorf stellt dazu an einer Stelle fest, daß es vor allem der "Grad industrieller Fertigkeiten" bzw. der "Qualifikationsrang" sei, der den Prestige-Status eines Betriebselements bedinge. Dabei betrachtet er den Qualifikationsrang als aus zwei Faktoren resultierend ¹⁾:

- a. Die Größe der funktionalen und extra-funktionalen Fähigkeiten, die durch die Ausbildung der angeborenen Fähigkeiten gewonnen wurden.
- b. Die Knappheitsverhältnisse für bestimmte Qualifikationen. Dabei gilt, daß, je größer die Nachfrage nach bestimmten Fertigkeiten bzw. je kleiner das Angebot ist, der Qualifikationsrang als um so höher zu betrachten ist.

Wir stellen fest, daß es sich hier um dieselben Faktoren handelt, die wir bei der kritischen Würdigung des Dubinschen Ansatzes als für den "p"-Wert bestimmend annehmen mußten. Die Hypothese von Dahrendorf, die wir natürlich etwas stilisiert wiedergegeben haben, impliziert also einmal die Auffassung, daß auch der Prestige-Status eines Betriebselementes durch seine funktionale Position bedingt sei, zum anderen die Behauptung, sozio-ökonomischer Status und Prestige-Status würden korrelieren. Dies gilt es zu überprüfen.

1) Dahrendorf, R.: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1956, Jg. 8, S. 540 ff.

2. Positionensegmente des Facharbeiters innerhalb der Statusstruktur

Messungen des Berufsprestiges, wie sie innerhalb der verschiedensten Länder durchgeführt worden sind, haben natürlich im Hinblick auf ihre Ergebnisse auch innerhalb der Industriebetriebe als Sub-Systeme der industriellen Gesellschaft ihre Geltung. Doch weist der Betrieb, auch wenn wir von den Differenzierungen des Individualprestiges von vornherein absehen, wie jedes kleinere System aufgrund seiner Übersichtlichkeit eine viel feinere Statusdifferenzierung auf. Allerdings, wie wir schon betonten, ermöglicht uns unser Modell sowieso nur das Aufzeigen grober und dominanter Trennungslinien.

Analysieren wir nun die wichtigsten Untersuchungen im Hinblick auf den Prestige-Status unserer Systemelemente, so zeigt sich zunächst eindeutig der relative Status der Facharbeiter gegenüber den an- und ungelernten Arbeitern wie folgt, wobei wir den Terminus "Status" durch das Symbol "S" ersetzen wollen: $S_1 > S_2 > S_3$ ¹⁾. Der Prestige-Status der Facharbeiterberufe ist höher als der der angelernten Arbeiter, die wieder über den ungelernten stehen. Diese Trennungslinien dürften eindeutig dominant sein, insofern z.B. bei der Untersuchung von Moser und Hall nur 10 % der zur Einstufung vorgelegten Berufsrollen nicht den drei Arbeiterkategorien entsprechend eingeordnet wurden ²⁾. Allerdings zeichnen sich die meisten Prestige-Untersuchungen dadurch aus, daß nur wenige und unzureichend definierte industrielle Berufsrollen zur Bewertung vorgelegt werden. Es muß deshalb auf die Ergebnisse von Kluth verwiesen werden, die es zweifelhaft erscheinen lassen, ob insbesondere die eben aufgezeigte

1) vgl. außer den bereits zitierten Untersuchungen noch: National Opinion Research Center USA: Jobs and Occupations, A popular Evaluation. in: Bendix, R.; Lipset, S.M.: Class, Status, Power, Glencoe 1961, S. 411 ff.

2) Moser, C.A.; Hall, J.R.: ...a.a.O.. S. 34

Statusbeziehung zwischen gelernten und angelernten Arbeitern so krass ist, wie es nach den Ergebnissen von Bolte, Moser und Hall u.a. erscheint. Nach Kluth sind die Angelernten "noch nicht vollständig und vollwertig in das Sozialbewußtsein der Menschen aufgenommen" ¹⁾. Die Vielgestaltigkeit ihrer mitunter hochdotierten Tätigkeiten wird bei den Prestige-Untersuchungen immer durch die Kategorie "Angelernte" erdrückt.

Eindeutig ist die Statusbeziehung der Facharbeiter zu den mittleren und leitenden Rängen der Angestelltenschaft. Es gilt hier: $S_I < S_{II} < S_I$. Etwas unscharf wird das Bild der Statushierarchie jedoch dann, sobald wir die Bürohilfskräfte und die einfachen gelernten Angestellten mit in die Betrachtung einbeziehen wollen. Sicher ist, daß Bürohilfskräfte unterhalb der Facharbeiter, die unteren Angestellten meistens über, jedoch öfters auch schon unter den Facharbeitern eingestuft werden. In der Regel handelt es sich jedoch bei den ungünstig abschneidenden einfachen Angestelltentätigkeiten nicht um solche aus dem Bereich der Industriebetriebe, sondern des Handels, wie z.B. beim Verkäufer. Das Ergebnis, im Hinblick auf unsere Hypothese betrachtet, ist dieses: Sowohl innerhalb der Angestelltenschaft als auch der Arbeiterschaft entsprechen sich sozio-ökonomischer Status und Prestige-Status und damit auch funktionale Position und Statusposition. Wir sehen, daß in der Tat der "Qualifikationsgrad" bzw. die "power" eines Betriebselementes die wichtigste Statusdeterminante darzustellen scheint. Es zeigt sich jedoch auch bei einem Vergleich unserer Untergruppen, daß Angestellte der unteren und untersten Ränge einen höheren Prestige-Status aufweisen, als es

1) Kluth, H.: Arbeiterjugend - Begriff und Wirklichkeit, in: Schelsky, H. (Hrsg.): Arbeiterjugend, gestern und heute, Heidelberg 1955, S. 67

gemäß unserer Hypothese ihre funktionale Position bzw. ihr sozio-ökonomischer Status erwarten ließ. Der Grund dafür kann nur darin liegen, daß außer dem "Qualifikationsrang" zusätzliche Wertungskriterien für den Prestige-Status im Hinblick auf die Angestellten in Betracht gezogen werden müssen.

3. Der Einfluß traditionaler Wertungskriterien auf den Prestige-Status

In Frage käme hier vor allem nach Svalastoga die "Ausübung von Autorität" als zusätzliches Wertungskriterium. Nun sind die betrieblichen Führungspositionen tatsächlich fast ausschließlich von Angestellten besetzt; gerade aber die unteren Angestelltenränge, um die es hier vor allem geht, sind typischerweise nicht Träger von Führerrollen. Folgende Gesichtspunkte können uns jedoch helfen, den relativ günstigen Prestige-Status der unteren Angestellten gegenüber der Arbeiterschaft, insbesondere also gegenüber den Facharbeitern, zu erklären:

a. Aus der Tradition her werden die Angestellten noch deshalb höher bewertet, weil sie in den ersten Jahrzehnten des Entstehens dieser Gruppe typischerweise "delegierte" Unternehmerfunktionen ausübten ¹⁾. Die veränderte Situation innerhalb der Angestelltenschaft wird jedoch in immer stärkerem Maße allgemeines Wissensgut.

b. W.E. Moore weist auf die Bedeutung der Aufstiegschancen für das Berufsprestige hin ²⁾. Diese werden jedoch auch bei den unteren Angestellten kleiner, da - wie wir schon sahen - die obere Hälfte der Angestelltenpositionen in immer stärkerem Maße von Hochschulabsolventen besetzt werden.

1) vgl. Croner, F.: Soziologie der Angestellten, Köln-Berlin 1962, S. 131 ff.

2) Moore, W.E.: Occupational Structure and Industrial Conflict, Princetown 1952

c. Caplow stellt fest, daß saubere Arbeit mehr Prestige verleihe als schmutzige ¹⁾. Die Automation wird jedoch in absehbarer Zeit große Teile der Arbeiterschaft von schmutziger Arbeit befreien.

d. Ihren Anspruch auf einen gegenüber den Arbeitern höheren Prestige-Status werden die unteren Angestellten in naher Zukunft nur auf ihr durchschnittlich höheres Bildungsniveau stützen können. Natürlich ist die Frage, ob dieser Bildungsvorteil auf die Dauer ausreichen wird, um den Anspruch mit Erfolg aufrecht zu erhalten. Mills meint zwar, daß die Angestellten, abgesehen von den Bürohilfskräften, noch ihren Anspruch auf höheres Sozialprestige "im allgemeinen der Arbeiterschaft und der anonymen Öffentlichkeit gegenüber durchsetzen können" ²⁾. Allerdings werden die unteren Angestelltenränge auf keinerlei Solidarität seitens der leitenden Angestelltenschaft zur Abwehr des drohenden Statusverlustes rechnen können. Wie Packard schreibt: " Die Grenze zwischen Weißkragen und Baukragen verwischt sich; dafür wird die Spaltung zwischen niederen und höheren Weißkragengruppen beängstigend tief" ³⁾. Und abgesehen davon: Je mehr sich der Typus der "industriellen Leistungsgesellschaft" in unserer sozialen Wirklichkeit durchsetzt, desto weniger wird gemäß der idealistischen Tradition "Bildung" als solche geschätzt. Vielmehr wird sie immer mehr pragmatisch unter dem Gesichtspunkt ihrer Umsetzung in berufliche Leistung, d.h. in Qualifikationen und damit in "power" , bewertet. Nicht die Schulbildung, sondern das Ergebnis ihrer Anwendung dürfte auf lange Sicht für den Prestige-Status bestimmend sein. Funktionale Beziehungen und Statusbeziehungen, auch in bezug auf Facharbeiter und einfache Angestellte, müßten sich deshalb angleichen.

1) Caplow, Th.: ..a.a.O...S. 38 ff.

2) Mills, C.W.....a.a.O...S. 113

3) Packard, V.: Die unsichtbaren Schranken, Düsseldorf 1959, S. 50

IV. Facharbeiter und Autoritätsstruktur

1. Führerrolle und Autoritätsbeziehung

Man erinnere sich, daß wir in den letzten Kapiteln bestimmte - nach zu Beginn unserer Arbeit angegebenen Kriterien abgegrenzte - Funktionsgruppen als Elemente unseres Systems setzten, die wir unter dem für uns relevanten soziologischen Aspekt als Berufsrollengruppen bezeichneten. Ihre Beziehungen sahen wir zunächst durch die Unterschiede des im Einkommen indizierten "p"-Wertes bestimmt. Insofern wir aber derartige Abgrenzungen nur als analytische Werkzeuge betrachten würden - da ja die Vielzahl betrieblicher Funktionen nach beliebigen Kriterien in Gruppen zusammenzufassen ist - wäre es denkbar, auch den mit Führungsfunktionen befaßten Personenkreis innerhalb des Betriebes in einer oder mehreren Gruppen dem Rest der Arbeitnehmerschaft gegenüberzustellen und durch Einkommensvergleich die Segmente ihrer funktionalen Position zu bestimmen. Ob ein derartiges Modell sinnvoll wäre, ist natürlich eine andere Frage. Grundsätzlich wird man derartige analytische Konstruktionen einmal dann vermeiden, wenn die gewonnenen Systemelemente nicht ein bestimmtes Maß an "Gruppenbewußtsein" bzw. "sozialer Intimität" aufzuweisen haben. Vor allem aber sollte zum anderen sowohl ein logischer als auch institutionaler Bezug zwischen dem Rollentypus, dessen Position zu bestimmen ist, sowie dem Beziehungsgefüge bestehen, innerhalb dessen die Ortsbestimmung zu erfolgen hat.

Konkret auf unseren Fall angewandt heißt dies: Es soll nicht die Position von im Rahmen der Autoritätsstruktur vorgeschriebenen Verhaltenskomplexen (die Rollen des Führers und des Geführten) innerhalb der funktionalen Struktur analysiert, bzw. nicht die Position von im Rahmen der funktionalen Betriebsstruktur vorgeschriebenen Berufsrollen innerhalb

der Autoritätsstruktur bestimmt werden.

Genauso wie zwischen Funktionalstruktur und Berufsrolle besteht zwischen Führerrolle und Autoritätsstruktur ein logischer und institutionaler Zusammenhang. Um dies zu begründen, ist es zunächst nötig, uns über die beiden sozialen Sachverhalte "Führung" und "Autorität" Klarheit zu verschaffen.

Autorität läßt sich definieren als "the power to make decisions which guide the actions of another" ¹⁾. Eine Autoritätsbeziehung ist demgemäß "a relation between two individuals, one superior, the other subordinate" ²⁾. Diese Definition von Simon macht, wenn auch nicht explizit, deutlich, daß die Macht, durch Entscheidungen das Handeln anderer zu bestimmen, institutionalisiert sein muß. Ansonsten würde er nämlich kaum von Vorgesetzten und Untergebenen, sondern nur von Befehlendem und Gehorchendem sprechen. Nicht institutionalisierte Macht wäre das, was Parsons im Gegensatz zur Autorität als "power" ³⁾, Simon dagegen besser als "influence" ⁴⁾ bezeichnet. Autorität meint also jenen Sachverhalt, den Max Weber als "Herrschaft" der "Macht" gegenüberstellt, nämlich die Chance, "für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden" ⁵⁾. Das Gesamtgefüge derartiger Chancen innerhalb des betrieblichen Sozialsystems nennen wir, wie wir bereits sagten, dessen Autoritätsstruktur.

1) Simon, H.A.: Authority, in: Dubin, R. (Hrsg.): Human relations in Administration, Englewood-Cliffs 1961, S. 263

2) Simon, H.A.: ...a.a.O...S. 263

3) Parsons, T.: Essays in Sociological Theory, Glencoe 1963, S. 75

4) Simon, H.A.: ...a.a.O...S. 264

5) Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1956, S. 78

Der Begriff der Autorität verdeutlicht also eine typische soziale Beziehung. Dagegen ist mit "Führung" ein tatsächliches Handeln gemeint. In welcher Hinsicht, sei kurz beschrieben:

- a. Als Bestimmung des Produktionszieles, d.h. des Gutes, das auf den Markt geworfen werden soll und kann.¹⁾
- b. Als Bestimmung von Teilzielen, die dem Einzelnen, Gruppen oder Abteilungen die im Rahmen der Arbeitsteilung zu erbringende Leistung anzeigen²⁾.
- c. Im Hinblick auf die Mittel, mit denen das Produktionsziel als auch die Teilziele erreicht werden sollen.
- d. Als Koordination der Leistungen der einzelnen Betriebselemente.
- e. Im Hinblick auf die Beendigung individueller und sozialer Konflikte³⁾.
- f. Im Hinblick auf die Erhaltung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitswilligkeit⁴⁾.
- g. Als Kontrolle über die Ausführung der getroffenen Entscheidungen.

Sofern wir nun Führungshandeln, wie wir es gerade charakterisierten; nicht an sich betrachten, sondern als Erfüllung von durch das Betriebssystem verbindlich erklärten Pflichten, umfaßt es den Verhaltenskomplex der "Führerrolle". Die Verpflichtung dagegen, Führerentscheidungen Gehorsam entgegenzubringen, bestimmt den Rollenkomplex des "Geführten". Die

-
- 1) vgl. Thompson, J.D.; McEwen, W.J.: Organizational Goals and Environment, in: American Sociological Review, Vol.23 (1958), S. 23
 - 2) vgl. Gross, E.: Dimensions of Leadership, in: Personnel Journal, Vol. 40 (1961), S. 216
 - 3) Dahrendorf, R.: Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 54
 - 4) vgl. Gross, E.:...a.a.O...S. 217

Autorität eines Rollenträgers schließlich gibt ihm das Recht, im Sinne der obigen Punkte zu entscheiden und die Ausführung seiner Entscheidungen zu erzwingen. Führung, Führerrolle und Autorität verhalten sich also wie tatsächliches Handeln, Pflicht zum Handeln und Recht zum Handeln. Entsprechendes gilt natürlich auch für die drei Kategorien "Berufstätigkeit", "Berufsrolle" und "power".

2. Positionensegmente des Facharbeiters im Hinblick auf typische Führerrollen

Mit zunehmender Komplexität eines Betriebes steigt natürlich die Zahl der Führungsaufgaben. Im Interesse der Effektivität eines Betriebes ergibt sich deshalb für die betriebliche Praxis die Notwendigkeit, Führungshandlungen auf mehrere Rollenträger zu verteilen. Zahl und Bezeichnung der Führerrollen hängt dabei vom Organisationsplan ab, der durch Faktoren wie Tradition, Branche, Betriebsgröße und Land bedingt ist. Die Führerrollen, die nach Goossens wenigstens für die metallverarbeitende Industrie in Deutschland typisch sein sollen, seien jedoch aufgezeichnet: ¹⁾

<u>im Fertigungsbereich</u>	<u>Verwaltungs- und Entwicklungsbereich</u>
Direktor (d)	Direktor
Werksleiter (w)	Hauptabteilungsleiter
Betriebsleiter (b)	Abteilungsleiter
Obermeister (om)	Gruppenleiter
Meister (m)	Büroleiter
Hilfsmeister od. Vorarbeiter (hm)	Hauptsachbearbeiter

1) Goossens, F.: Moderne Unternehmens-Leitung, München 1958, S. 169

Um die Position solch typischer Führerrollen im Felde der Autoritätsbeziehungen zu messen, wäre - entsprechend unserem Vorgehen in den letzten beiden Kapiteln - der relative Betrag der an die einzelnen Rollen gebundenen Autorität zu bestimmen. Hierbei gilt "per definitionem", daß die durch eine Führerrolle X zu aktivierende Autorität größer ist als die einer Rolle Y, wenn X von Y für "einen Befehl bestimmten Inhalts Gehorsam erwarten kann". Nach diesem Kriterium ließe sich eine Hierarchie der beispielhaft genannten Führerrollen wie folgt konstituieren, wobei die Größe der Autorität mit A, die Berufsrollengruppe der Facharbeiter mit dem Symbol 1 bezeichnet werden soll:

$$A1 < Ahm < Am < Aom < Ab < Aw < Ad$$

Dieses Bild impliziert, daß der Personenkreis, der unter dem Gesichtspunkt der funktionalen Betriebsstruktur die Berufsrolle eines Facharbeiters trägt, innerhalb der Autoritätsstruktur nur Rollen des Untergebenen besetzt. Daß diese Behauptung nicht ganz stimmt, ist bekannt, da Vorarbeiter immer und Hilfsmeister meistens nicht Angestelltenstatus, sondern Arbeiterstatus zuerkannt bekommen. Jedoch verdeutlicht sie typische Beziehungen.

Das bisher Gesagte heißt nun aber keineswegs, daß eine der eben formulierten Beziehungen, z.B. $A1 < Am$, schlechthin eine Autoritätsbeziehung zwischen der Führerrolle des Werkmeisters und den ausführenden Arbeitern bedeuten kann, so wie z.B. $p1 > p3$ besagt, zwischen den Berufsrollen des Facharbeiters und des Hilfsarbeiters bestünde eine funktionale Beziehung dieses Typs. Autoritätsbeziehungen zwischen Führern bzw. Führern und Geführten bestehen nur insoweit, als sie derselben "Linie" innerhalb der Autoritätsstruktur angehören.

Dabei ist der Begriff der Linie nicht in der klassischen Verwendung bei Dalton zu verstehen, in der "Linie" und "Stab" als zwei zu trennende betriebliche Funktionsbereiche gegenübergestellt werden. Der Stab umfaßt dabei die Funktionen von "research and advisory", die "Linie" dagegen übt die ausschließliche Autorität über den Produktionsprozeß aus ¹⁾. Wir meinen mit einer "Linie" dagegen, uns an den Sprachgebrauch der Kommunikationstheorie anlehnd, die Gesamtheit der Rollen, die ein Befehl von der obersten Führungsspitze des Betriebes bis zu einem nur ausführenden Element passieren soll ²⁾. Derartige Linien gibt es natürlich auch innerhalb jeder Stabsorganisation im Sinne Daltons. Autoritätspositionen umgreifen also nicht Segmente gegenüber allen anderen Positionen mit geringerer Autorität, sondern nur solchen gegenüber, die derselben Linie zugeordnet sind.

3. Der Gesichtspunkt des "Dualismus" der Autoritätsstruktur

Auf eine Komplikation in diesem Zusammenhang ist noch hinzuweisen. Schelsky spricht einmal davon, daß eine "dualistische Autoritätsstruktur die hierarchische Grundverfassung des modernen Betriebes" ³⁾ darstelle. Hierbei ist an die Einrichtungen der innerbetrieblichen Belegschaftsvertretungen, insbesondere an den Betriebsrat, gedacht. Soweit z.B. Betriebsräte als Berater des Managements tätig werden, sind sie natürlich nicht Inhaber von Autoritätspositionen, wohl aber insoweit, als sie eine Entscheidungsinstanz bei Einstellungen und Entlassungen sowie bei der Schaffung und Verwaltung

-
- 1) Dalton, M.: Conflicts between Staff and Line Managerial Officers, in: American Sociological Review, Vol. 15 (1950) S. 342
 - 2) vgl. Sayles, L.R.; Struass, G.: Human Behavior in Organizations, Englewood-Cliffs 1966, S. 36
 - 3) Schelsky, H.: Industrie- und Betriebssoziologie, in: Gehlen, A.; Schelsky, H. (Hrsg.): Soziologie, Düsseldorf 1965, S. 81

sozialer Einrichtungen darstellen. Dahrendorf hat darauf hingewiesen, daß sie dabei aber nicht der formellen Autoritätsstruktur gegenüberstehen, worauf der Begriff "dualistisch" hindeuten würde, sondern in diese eingegliedert sind ¹⁾. Dieser Einwand kann aber nicht so verstanden werden, daß die Autoritätsposition des Betriebsrates irgendwo in der Hierarchie zwischen Vorarbeitern und oberster Führungsspitze einzuordnen wäre. Die Autoritätsposition des Betriebsrates umgreift vielmehr, wie der der obersten Führung, Positionen in Richtung auf jedes Belegschaftsmitglied, steht also in keiner "Linie".

Man sollte deshalb die Position des Betriebsrates weder der formellen Hierarchie gegenüberstellen, noch dieser einordnen, sondern neben dieser anordnen. Neuloh kommt nämlich zur Auffassung, daß die Betriebsvertretungen in der Praxis "eine Beratungs- und Appellationsinstanz für die in einer schwächeren Position befindlichen Belegschaftsangehörigen darstellen, um die menschlichen und sozialen Härten der technischen Hierarchie zu mildern und ihre unvermeidlichen Folgen abzufangen"²⁾. Der Betriebsrat hätte damit weniger eine Führungsfunktion, sondern die Aufgabe, Führungsentscheidungen der formalen Hierarchie zu korrigieren. Logisch gesehen bedeutet die Korrektur von Führungshandlungen natürlich ebenfalls Führung. Aber, um eine, wenn auch wie immer unzulängliche Analogie zu gebrauchen: Auch die Verwaltungsgerichte korrigieren Entscheidungen des behördlichen Instanzenzuges, ohne in diesen eingeordnet zu sein.

1) Dahrendorf, R.: Industrie- und Betriebssoziologie...a.a.O.. S. 81

2) Neuloh, C.: Der neue Betriebsstil, Tübingen 1960, S. 204

Dagegen sind die Positionen des Arbeitsdirektors bzw. der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten voll in die formale Autoritätshierarchie der Betriebe eingegliedert. Die Autoritätsbeziehung eines Arbeiters zu seinem Arbeitsdirektor ist grundsätzlich keine andere als die zu einem sonstigen Vorstandsmitglied, mag die Belegschaft auch ein Mitspracherecht bei der Besetzung der Position haben. Denn nur die "Legitimierung" der ausgeübten Autorität wird dadurch eine andere. Von einem Dualismus in der Autoritätsstruktur wäre also auch hier nicht zu sprechen. Die theoretische Bedeutung der Positionen innerbetrieblicher Belegschaftsvertretungen erscheint uns vielmehr eine andere: Einmal werden durch diese, da die Positionen nicht aus den Reihen des betrieblichen Managements besetzt werden, neue zusätzliche Kommunikationsbahnen von unten nach oben geschaffen. Zum anderen ermöglichen sie den Aufstieg in die oberste Führungsspitze außerhalb der üblicherweise vorgeschriebenen "Laufbahnen"¹⁾. Es erscheint deshalb von Interesse, wie die Facharbeiter, deren Aufstiegschancen gering sind, diese Chance nutzen.

Tabelle 15. Frühere Tätigkeit der Arbeitsdirektoren²⁾ sowie Beruf der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten³⁾ der Montanindustrie in %

Berufstätigkeit	Arbeitsdirektoren	Aufsichtsräte
angelernte Arbeiter	-	0,6
Facharbeiter	17,0	26,5
einfache Angestellte	5,0	19,0
mittl.u.gehob.Angestellte	25,0	
leitende Angest.u.Techniker	22,0	16,3
Gewerkschaftsangestellte	6,0	22,0
Sonstige (freie Berufe, Beamte)	25,0	15,6
zusammen	100	100

1) vgl. dazu: Kap. C, V

2) Neuloh, O.:...a.a.O..S. 156

3) Hans Böckler Gesellschaft (Hrsg.): "Das Mitbestimmungsgespräch", Düsseldorf 1956, Nov., S. 1

Tabelle 15 zeigt uns, daß die Facharbeiter, jedenfalls vor dem Hintergrund unserer Ausführungen im Kap. B, III, überraschend gut abschneiden. Man muß ja bedenken, daß derartige Positionen in der Regel eine Universitätsausbildung oder mindestens eine sehr lange Erfahrung erforderlich machen. Wir sind jedoch nicht geneigt, den hohen Anteil der Facharbeiter im Sinne einer besonders großen Eignung oder eines besonders großen, durch die formale Hierarchie gestauten Aufstiegsstrebens zu interpretieren. Man muß sich nämlich klar darüber sein, daß die Vergabe derartiger Posten direkt oder über die Betriebsräte indirekt von den Gewerkschaften kontrolliert wird. Diese müssen natürlich aus ideologischen Gründen danach trachten, den Anteil der Arbeitnehmer in ausführender Stellung bei der Besetzung der Positionen von Arbeitsdirektor und Aufsichtsräten möglichst hoch zu halten; daß dabei vor allem auf Facharbeiter zurückgegriffen werden muß, dürfte eine Folge des geringen "Organisiertheitsgrades" auch der einfachen Angestellten sein.

4. Der Gesichtspunkt der "funktionalen Autorität"

Wir haben im letzten Kapitel die Hypothese überprüft, Statusbeziehungen seien durch funktionale Beziehungen insofern determiniert, als die Funktionsbedeutung einer Rolle wichtigstes Wertungskriterium darstelle. Die bekannte Rede von der "funktionalen Autorität" könnte darauf hindeuten, daß eine Determinierung auch von Autoritätsbeziehungen durch funktionale Beziehungen behauptet wird. Allerdings wäre die Formulierung einer derartigen Hypothese widersinnig, "Führen", d.h. Autorität ausüben, und "Ausführen" stellen doch, wie wir schon sagten, zwei betriebliche Funktionsgruppen dar, die nur nach einem anderen Kriterium als dem des Berufes abgegrenzt sind. In der Tat zielt die Rede

von der funktionalen Autorität auf etwas anderes ab als der Behauptung eines Zusammenhanges von Funktional- und Autoritätsbeziehungen. Wie Hartmann deutlich macht, wird dabei vielmehr auf einen besonderen "Legitimierungsgrund" für Autoritätsbeziehungen abgestellt. Funktionale Autorität ist eine auf Grund von "Sachverständigkeit" ausgeübte Autorität. Dabei ist anzumerken, daß "nicht die Sachverständigkeit als solche schon legitimierend wirkt, sondern erst die bewiesene Sachkunde in einem sozialen System, dessen Mitglieder besonderes Wissen und Können für wünschenswert halten" ¹⁾.

Daß das Konzept der funktionalen Autorität eine zusätzliche und notwendige Legitimation der "bürokratischen" Herrschaft entdeckt, sowie im Hinblick auf die zunehmende Professionalisierung des industriellen Managements ein idealtypisches Merkmal dieses Wandels darstellt, ist in der Literatur theoretisch ausreichend begründet worden. Inwieweit jedoch in den Industriebetrieben tatsächlich funktionale Autorität geltend gemacht wird, also ein Anspruch auf eine Autoritätsposition erfolgreich durch Hinweis auf besondere berufliche Qualifikationen gerechtfertigt wird, ist auf Grund des vorliegenden spärlichen und oberflächlichen Untersuchungsmaterials jedoch nicht eindeutig zu klären.

Wir wollen darauf jedoch nicht näher eingehen, da wir das Thema unter einem anderen Ziel angeschnitten haben. Funktionale Autorität bedingt nämlich dort, wo sie beansprucht wird, eine zusätzliche Komplikation der Autoritätsbeziehungen. Mehr als ein paar Andeutungen zu diesem Problem können wir jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht liefern.

1) Hartmann, H.: Funktionale Autorität, Stuttgart 1964, S. 57

Urwick unterscheidet an einer Stelle drei Typen der Autorität, nämlich "formal authority", "personal authority" und "technical authority". Formale Autorität ist durch gesetzte, mit der betreffenden Rolle verbundene Rechte legitimiert. Dieser Typ war im Laufe dieses Kapitels bisher ausschließlicher Gegenstand unserer Ausführungen. Persönliche Autorität beruhe auf Dienstjahren, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Popularität usw. Wir sagten schon, daß wir in diesem Falle besser von Macht oder Einfluß sprechen. Die technische Autorität schließlich, die dem speziellen Wissen und den besonderen Fertigkeiten des Führers entspringt, entspricht unserer funktionalen Autorität. Das Problem liegt nun darin, daß funktionale Autoritätsbeziehungen in entgegengesetzter Richtung wie personale, als auch formale Autoritätsbeziehungen verlaufen können ¹⁾.

Dies wird insbesondere beim Verhältnis untergebener Stabs-spezialisten zum Linienvorgesetzten deutlich. Hat nämlich der Vorgesetzte Entscheidungen zu treffen, die genaue Fachkenntnisse im Hinblick auf ein bestimmtes Problem verlangen, so erringt der betreffende Spezialist Mitbestimmung über die notwendig gewordene Entscheidung. Dies kann sich darin äußern, daß die Führungsspitze gegebenenfalls sich vom Linienvorgesetzten trennt, sofern er mehrmals richtige Entscheidungen des Stabes nicht akzeptiert und so mit diesem in Konflikt gerät. Grundsätzlich gilt jedoch die Umkehrung formaler durch funktionale Autoritätsbeziehungen überall dort, wo Führungsentscheidungen aufgrund von Sachverstand zu treffen sind und ein solches Prinzip institutional anerkannt ist, also auch im unteren Bereich der Betriebshierarchie.

1) vgl. zu diesem Abschnitt: Urwick, L.F.: The Elements of Administration, New York 1943, S. 42

Selbst Facharbeiter oder angelernte Arbeiter (z.B. mit neuen automationsspezifischen Tätigkeiten befaßt) können "Experten" sein, deren Arbeit vom betreffenden Linien-vorgesetzten nur zum Teil sachlich verstanden wird. Man kann deshalb die Hypothese wagen, daß als Folge der Arbeitsteilung bei Anerkennung des Prinzips des Sachverständes jedes Betriebsmitglied grundsätzlich Träger funktionaler Autorität sein kann, sofern es nicht mit rein schematischen, von jedem Vorgesetzten einzusenenden Hilfs- und Anlern-tätigkeiten beschäftigt ist. Unter dem Gesichtspunkt der funktionalen Autorität, und dies sei die Quintessenz unserer Ausführungen, wäre es nur ein geringer Teil der Betriebselemente, vor allem die Hilfsarbeiter, Teile der angelernten Arbeiterschaft sowie die Bürohilfskräfte, die in der betrieblichen Praxis weder formale noch funktionale Autorität ausüben können.

Einer Funktionalisierung der Autoritätsbeziehungen sind in der betrieblichen Praxis jedoch enge Grenzen gezogen, da sie die Einheitlichkeit der Führung zerstören würde, was in Kauf zu nehmen die Betriebe nicht gewillt zu sein scheinen. Das überlegene Durchsetzungsvermögen formaler gegenüber funktionaler Autorität ist auch im modernen Industriebetrieb gewährleistet und wird überall in der Literatur anerkannt. Wie Parsons meint: "Because of the functions of the managerial organization, the executive has some kind of last word. But this is a veto power, not a capacity to implement, because the executive is powerless to implement or plan implementation without the competence of the expert" ¹⁾.

1) Parsons, T.: Structure and Process in Modern Societies, Glencoe 1960, S. 67

V. Facharbeiter und betriebliches Mobilitätssystem

1. Bedingungen des sozialen Aufstiegs im Industriebetrieb

Unter sozialer Mobilität verstehen wir mit Bolte die Bewegung von Personen aus einer in eine andere Position innerhalb einer möglichen Gliederung eines Sozialsystems. "In vielen - jedoch nicht allen - sich ergebenden Gliederungen sind Bewegungen einzelner oder mehrerer Personen möglich"¹⁾.

Das Sozialsystem, das hier in Rede steht, ist das des Betriebes; Unterschiede in "power", Autorität und Sozialprestige bestimmen, wie wir gesehen haben, die wichtigsten der möglichen Gliederungen. Jede Positionsänderung eines Betriebselementes innerhalb einer dieser drei betrieblichen Hauptstrukturen wäre demnach als Mobilität zu bezeichnen, oder genauer, da es sich hierbei um vertikale Strukturen handelt, als "vertikale Mobilität". Erfolgt eine derartige Bewegung im Hinblick auf eine Verbesserung der Position, so sprechen wir von "sozialem Aufstieg"; vertikale Mobilität nach unten dagegen nennen wir "sozialen Abstieg". Die Bedingungen, unter denen innerhalb des Betriebes Aufstieg ermöglicht bzw. Abstieg erzwungen wird, charakterisieren sein "Mobilitätssystem".

Es ist heute schon zum Gemeinplatz geworden, daß das Mobilitätssystem unserer Gesellschaft sowie das ihres Subsystems, des Industriebetriebes, durch das Leistungsprinzip bestimmt sei. Man denke an die dauernde Rede von der industriellen Gesellschaft als einer "Leistungsgesellschaft". Dieses Schlagwort impliziert natürlich die Hypothese, die Vergabe

1) Bolte, K.M.: Mobilität, in: König, R. (Hrsg.): Soziologie, Frankfurt/M. 1958, S. 206

sozialer Positionen erfolge nach Maßgabe "zweckrationaler" ¹⁾ Kriterien. Daß dabei in den Betrieben, wo in der Praxis vor allem der Vorgesetzte über Beförderungen entscheidet, auch "emotionale" Kriterien eine Rolle spielen können, wird zwar gesehen, jedoch nicht als typisch erachtet. Weiterhin wird erkannt, daß das, was als "Leistung" aufzufassen ist, von grundsätzlichen, wertbetonten Entscheidungen abhängt. Allerdings handelt es sich hierbei jedoch um keinen beachtlichen Einwand gegen die obige Hypothese, ist doch Leistung niemals absolut, sondern nur stets relativ im Hinblick auf die Gesamtsituation des Handelnden zu messen. Insofern sind derartige wertbetonte Entscheidungen unbedingt notwendig, um "Leistung" jeweils den Gegebenheiten der betreffenden Betriebsstruktur sowie dem Betriebsziel angepaßt definieren zu können.

Unter einem anderen Gesichtspunkt erscheint jedoch die obige Hypothese fraglich: Neben anderen untersuchte auch Dalton die angewandten Auslese Kriterien in einer amerikanischen Firma für das gesamte Führerkorps. Dabei mußte er feststellen, daß mit steigender Ausgangsposition in immer stärkerem Maße bei Beförderungen ethische, weltanschauliche, politische und gesellschaftliche Bindungen eine Rolle spielten, also immer mehr "wertrationale" Auslese Kriterien bestimmend waren ²⁾. Allerdings erwies sich dies als typisch nur für das eigentliche Management; für den Bereich der Positionen, die unsere Kategorien Facharbeiter und einfache Angestellte abdecken, konnte die Leistungshypothese als verifiziert betrachtet werden.

1) Zu den Begriffen wertrational, emotional und zweckrational vgl. Fürstenberg, F.: Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962, S. 65

2) vgl. Dalton, M.: Informal Factors in Career Achievement, in: American Journal of Sociology, Vol. 56 (1950/51) S. 407 ff.

Damit wären die Aufstiegschancen betrieblicher Rollenträger nur eine Funktion ihrer individuellen Leistungsgrenze, worunter wir die Gesamtheit angeborener und erworbener fachlicher Fähigkeiten sowie die Bereitschaft verstehen, die eigenen Anlagen und Fähigkeiten zu aktivieren; d.h. sie wären unabhängig von der einmal eingenommenen Berufsposition. Nun wird aber das betriebliche Mobilitätssystem strukturierende Leistungsprinzip durch das sogenannte "Laufbahnprinzip" eingeschränkt bzw. ergänzt. Unter einer Laufbahn sind dabei alle diejenigen Positionen zusammenzufassen, die in der Betriebshierarchie über einer Position X stehend, vom Inhaber dieser Position ohne Berufswechsel überhaupt erreicht werden können. So erfolgt z.B. die Beförderung eines Buchhalters zum Prokuristen innerhalb seiner Laufbahn; wird dagegen ein tüchtiger Anlernling in einem Betrieb nachträglich zum Facharbeiter ausgebildet oder entschließt sich ein solcher zum Besuch einer Ingenieur-Schule, so hat er seine neue Position dann außerhalb der ihm vorgezeichneten Bahn erreicht und eine neue betreten. Die Chancen, außerhalb der einmal betretenen Laufbahn sozialen Aufstieg zu erreichen, sind natürlich grundsätzlich für jeden gleich; ob sie genutzt werden, hängt sowohl von der Persönlichkeit des Einzelnen sowie seinen individuellen Umständen ab, nicht jedoch von seiner Berufsposition.

Insoweit auch in diesen Fällen individuelle Faktoren für die Aufstiegschancen bestimmend sind, wäre es natürlich überflüssig, nach unterschiedlichen Aufstiegschancen von ganzen Berufsgruppen zu suchen, es sei denn, eine Häufung solcher Faktoren ließe sich innerhalb bestimmter Gruppen beobachten und durch die Variable der Berufsrolle mittelbar oder unmittelbar erklären. Nun bestimmen aber, wie wir schon sagten, wesentlich auch die Laufbahnen die Aufstiegschancen.

Innerhalb einer Laufbahn ergeben sich die Aufstiegschancen als eine Funktion der Zahl der zur Verfügung stehenden Aufstiegspositionen im Verhältnis zur Zahl der in die Laufbahn einmündenden Ausgangspositionen. Je stärker sich dieses Verhältnis dem Wert 1 nähert, desto größer sind die Aufstiegschancen des Inhabers einer Position X, je kleiner der Wert wird, umso geringer sind sie. Stehen z.B. für eine Aufstiegsposition 50 Bewerber zur Verfügung, d.h. 50 Inhaber von Berufspositionen derselben Laufbahn und derselben Ebene, so beträgt für jeden einzelnen der Bewerber die objektive Aufstiegschance 1 : 50. Nehmen wir einmal an, daß gemäß dem Leistungsprinzip nur 10 % dieser Bewerber den Vorstellungen der Betriebsführung entsprechende Leistungen erbringen, so erhöht sich die Aufstiegschance von 50 Bewerbern auf 1 : 5. Auf jeden Fall ist dann, da nur einer befördert werden kann, für 80 % der geeigneten Elemente bzw. für 98 % aller Bewerber der Weg zum sozialen Aufstieg versperrt. Beträgt dagegen z.B. das Verhältnis von Aufstiegsposition und in die Laufbahn einmündenden Ausgangspositionen nur 8 : 10, so werden auch dann, wenn wieder nur 10 % der Bewerber hochqualifiziert sind, nur 20 % aller Elemente in ihrem Aufstiegsstreben frustriert. Das heißt, es werden auch mittelmäßige Kräfte befördert werden müssen.

2. Unterschiedliche Aufstiegschancen bei Facharbeitern und einfachen Angestellten

Wir sehen, daß die Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes nicht nur durch individuelle Leistungen, die ein Element in Ausübung eines spezifischen Berufes im Verhältnis zu anderen Trägern derselben Berufsrolle erbringt, bestimmt sind, sondern wesentlich auch durch die einmal eingenommene Ausgangsposition, letztlich also die Berufswahl. Vor dem

Hintergrund der bereits behandelten Hypothese, die Schule stelle heute die zentrale soziale Dirigierungsstelle dar, nimmt dies nicht weiter wunder. Bedeutet diese Hypothese doch, im Hinblick auf die betriebssoziologische Problematik spezifiziert nichts anderes, als daß nicht das Verhalten eines Elementes innerhalb des Betriebes seine Aufstiegschancen bestimmt, sondern weitgehendst sein Verhalten vor Eintritt in den Betrieb, d.h. also seine Berufswahl und Berufsvorbereitung.

Daran läßt sich eine Arbeitshypothese anschließen, die wir zwar nicht exakt verifizieren, jedoch plausibel machen können: In der Durchschnittsbetrachtung sind die Aufstiegschancen der einfachen Angestellten wesentlich größer als die von Facharbeitern, insofern die Bürohierarchie von vornherein bessere Laufbahnen bietet. Da, wie wiederholt beobachtet worden ist, funktionale Positionen, Autoritätspositionen und Status innerhalb des Industriebetriebes weitgehend auf Entsprechung tendieren, sei auf Unterschiede der Aufstiegschancen zwischen Facharbeitern und einfachen Angestellten nur im Hinblick auf die funktionale Betriebsstruktur eingegangen.

Betrachten wir zu diesem Zweck die Funktionsskala des "durchschnittstypischen" Produktionsbetriebes, wie sie uns Neundörfer darstellt. Wir sehen dabei, daß sich - bildlich gesprochen - die Facharbeiter in Form einer stumpfen Pyramide, die Angestellten dagegen in Form einer Vase auf die einzelnen Funktionsgruppen verteilen.

Tab. 16. Angestellte und Facharbeiter in Produktionsbetrieben nach Funktionsgruppen in % ¹⁾

Funktionsgruppe	Facharbeiter	Angestellte
0 - 2	-	21,8 einfache
3	67,6	16,5
4 - 7	32,4	50,6 mittlere
8 - 13	-	11,1 höhere
Insgesamt	100	100

Nehmen wir einmal an, unser Durchschnittsbetrieb sei keinem sozialen Wandel, d.h. keinem Wachstum und keiner Umorganisation unterworfen. Im Hinblick auf einfache und mittlere Angestellte betrüge dann das Verhältnis von Ausgangs- und Aufstiegspositionen 38,3 : 50,6, d.h. für jeden einfachen Angestellten bestünde die Chance, in eine Position der mittleren Angestelltenschaft aufzurücken. Berücksichtigen wir weiterhin, daß Teile der unter den Funktionsgruppen 0 - 3 subsummierten Angestellten für den sozialen Aufstieg von vornherein ausfallen, so z.B. die ungelernten Bürohilfskräfte sowie zum größten Teil die minderqualifizierten Schreibkräfte, so wären die Aufstiegschancen für die Angestellten, die gleich den Facharbeitern eine fundierte Lehre absolviert haben, noch größer als oben dargestellt.

Allerdings täuscht unser bisheriges Ergebnis aus mehreren Gründen sehr stark. Einmal nämlich ist ein Teil der Positionen der mittleren Angestelltenschaft für Aufsteiger aus der Facharbeiterschaft reserviert, nämlich für die Werkmeister-Laufbahn. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist anzunehmen, daß die Werkmeister 11-12 % der männlichen Angestelltenschaft ausmachen ²⁾. Vor allem aber ist zu beachten, daß heute

1) Neundörfer, L.:...a.a.O..S. 122

2) Die Angestelltenverdienste, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1959, S. 478

schon (vgl. Tab. 4) über die Hälfte der mittleren Angestelltenpositionen nicht Aufstiegs-, sondern Ausgangspositionen für Hochschüler und Absolventen höherer Fachschulen darstellen. Alles in allem können wir jedoch auf Grund der Ergebnisse Neundörfers über die Funktionsgruppengliederung in den Produktionsbetrieben sowie der Annahme, daß etwa 60 % der mittleren Angestelltenpositionen heute keine Aufstiegspositionen mehr darstellen, schätzen, daß immerhin noch für etwas über die Hälfte der einfachen gelernten Angestellten eine objektive Aufstiegschance in die mittleren Ränge besteht.

Natürlich verstecken derartige Durchschnittswerte allzu leicht starke gruppenspezifische Differenzen. So sind z.B., wie Neundörfer nachweist, die Aufstiegschancen innerhalb von "angestelltenintensiven" und Produktions-Betrieben sehr groß. Auch Differenzen zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten sind beachtlich, wobei letztere besser abschneiden ¹⁾. Nichtsdestoweniger verdeutlicht unsere Hypothese eben typische Beziehungen. Nicht einmal ein Drittel der gelernten Arbeiter hat überhaupt eine Chance, in eine höhere Funktionsgruppe aufzurücken. Dabei ist allerdings fraglich, ob die tatsächliche Funktionsgruppengliederung der Facharbeiter auch dem Bedarf entspricht, insofern nun seit mehr als 10 Jahren in der Bundesrepublik ein starker Mangel an höchstqualifizierten Arbeitern besteht. Die Zahl der zu vergebenden Meisterpositionen im Verhältnis zur Zahl der Facharbeiter ist ebenfalls verschwindend gering. Auch ist zu bedenken, daß eine Verbesserung der funktionalen Position eines Facharbeiters, die, wie wir schon eingangs unserer Arbeit sehen konnten, vor allem nur in einem Auf-rücken in die Funktionsgruppe 4 bestehen kann, einen nur

1) Neundörfer, L.: ..a.a.O..S. 104

geringen "Distanzheitsgrad" ¹⁾ aufweisen wird. Innerhalb der funktionalen Betriebsstruktur mag dies zwar auch im wesentlichen für Aufsteiger aus der unteren Angestellten-schaft zutreffen; jedoch bedeutet Aufstieg in die mitt-leren Ränge für den Angestellten immer auch einen Gewinn an Autorität, wenn natürlich auch einem sehr kleinen Per-sonenkreis gegenüber. Schließlich ist auch der Status-gewinn höher, da im sozialen Bewußtsein der Glieder un-serer Industriegesellschaft zwar ein deutlicher Unter-schied zwischen einfachen und mittleren Angestelltenposi-tionen gemacht wird, innerhalb der Arbeiterschaft im Hin-blick auf das Sozialprestige jedoch nicht sehr stark differenziert, sondern meistens nur zwischen Gelernten und Ungelernten unterschieden wird.

VI. Exkurs: Zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten

1. Die Argumentation zum Problem der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten

Für Art und Weise des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens im Betriebe betreffende geistige Grundkonzepte scheint sich in jüngster Zeit der aus der amerikanischen Literatur stam-mende Begriff der "Unternehmensphilosophie" auch bei uns durchzusetzen: Indem wir im Verlaufe unserer bisherigen Arbeit das Thema Arbeiter - Angestellte anschnitten, haben wir einen Bereich traditioneller Unternehmensphilosophie berührt, der in der vieldiskutierten Problematik der "Gleich-stellung von Angestellten und Arbeitern" seinen aktuellen

1) vgl. Fürstenberg, F.:...a.a.O..S. 79

Niederschlag findet. Da einmal die Facharbeiter im Hinblick auf diese Problematik gleichsam die Frontlinie bilden, zum anderen, wie wir glauben, im Rahmen unserer bisherigen Erörterungen einige Gesichtspunkte zu diesem Thema abgefallen sind, soll darauf im folgenden eingegangen werden.

Zunächst jedoch noch einige grundsätzliche Vorbemerkungen: Kategoriales Denken, d.h. in unserem Falle Aufgliederung der Arbeitnehmer nach Klassen oder Typen, ist für die Unternehmensführung notwendig. Das Prinzip hat dabei ein "heuristisches" zu sein. Nur durch Klassifizierungen der Betriebselemente läßt sich letztlich die Vielfalt sozialer Beziehungen und Verhaltensweisen in einem Betriebe gedanklich ordnen und bei auftretenden Problemen bewältigen. Klassifizierungen aber, die stets nach einem bestimmten Kriterium vorgenommen werden, können nie falsch oder richtig, sondern nur zweckmäßig oder unzweckmäßig sein, insofern ja Typuskriterien als Beobachtungstatsachen sich einer Fragestellung nach dem "falsch oder richtig" entziehen. Dies jedenfalls, so lange nicht die beobachtete Tatsache als solche in Frage gestellt werden kann.

Solange nun das Gesetz Trennungslinien zwischen Arbeitern und Angestellten zieht, kann diese Klassifizierung nicht falsch sein; sie ist zumindest von höchster juristischer Relevanz. Der Soziologe kann nicht ihre Beseitigung verlangen, wenn sie sich für seine Zwecke, z.B. betriebliche Strukturanalysen, als nicht sinnvoll erweist. Wohl aber kann er sich durch Kritik der beigebrachten Argumente dazu äußern, inwieweit etwa in Frage stehende juristische Unterschiede beibehalten bzw. beseitigt werden können. Da rechtliche Differenzierungen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes aber nicht unmittelbar durch die Betriebsstruktur determiniert sind, sondern ihnen vielmehr, als von außen kommend,

strukturierende Wirkung zukommt, mag es sich bei der rechtlichen Abgrenzungen auch um Institutionalisierungen einmal in den Betrieben beobachteter sozialer Abgrenzungen handeln, erweist sich die anstehende Problematik eigentlich nicht dem Bereich der Unternehmensphilosophie, sondern einer allgemeinen Gesellschaftsphilosophie zugehörig.

Drei Standpunkte sind es nun, die wir im Hinblick auf das Für und Wider einer rechtlichen Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten typischerweise abgrenzen möchten:

1. Die Beibehaltung rechtlicher Ungleichheiten wird mit dem Argument bejaht, daß durch sie nur bestehende soziale Differenzierungen förmal fixiert werden,
2. Rechtliche Ungleichheiten werden als formaler Ausdruck nur "tatsächlich nachweisbarer" sozialer Differenzierungen bejaht. Dieser Standpunkt impliziert die Annahme, daß die wesentlichen sozialen Trennungslinien innerhalb der industriellen Arbeitnehmerschaft heute nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten, sondern quer durch die Angestelltenschaft verlaufen.
3. Soziale Differenzierungen unberücksichtigt wird gefordert, die rechtlichen Trennungslinien zwischen Arbeitern und Angestellten aus sozial-ethischen Erwägungen (Gleichheitsprinzip) zu beseitigen.

K.V. Müller, den wir als typisch für den Standpunkt 1 bezeichnen können, obwohl er sich niemals explizit und pointiert für das gegenwärtige System ausgesprochen hat, schreibt an einer Stelle: "Diese Welt des 'neuen Mittelstandes', wie Lederer sie nannte, - wir würden besser dafür einen neuen Ausdruck prägen, im wesentlichen handelt es sich um den sozial-ökonomischen und psychologischen Existenztyp des Angestellten -, sahen wir als einen, wie schon Croner aufgewiesen hatte, eigenen, durch eben seine Funktion herausgehobenen

Leistungsstand in der hochindustrialisierten Gesellschaft auch soziologisch betrachtet ein Eigenleben führen" ¹⁾. Kurz formuliert läßt sich der Müllersche Standpunkt, von seiner biologischen Fundierung einmal abgesehen, in Form von drei Hypothesen fixieren:

1. Zwischen Arbeitern und Angestellten besteht eine deutliche Trennungslinie im Hinblick auf soziales Verhalten und sozialen Status.
2. Vertikale soziale Differenzierungen, also Unterschiede im Status sozialer Gruppen, sind notwendig, d.h. funktional, insofern sie ein Belohnungs- und Anreizsystem der Gesellschaft im Hinblick auf eine Motivierung zu hohen Leistungen darstellen.
3. Die Rechtsordnung hat bestehende Statusunterschiede zu formalisieren, um die Anreizwirkung des Schichtungssystems zu erhöhen.

Lassen wir die Hypothesen 2 und 3 einmal beiseite, die in bezug auf den Standpunkt 2 behandelt werden, so ist zur Kritik des Müllerschen Standpunktes im Lichte unserer bisherigen Arbeit nicht allzuviel zu sagen: Zwar lassen sich Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten noch immer unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsteilung funktional gegeneinander abgrenzen; die letzteren können jedoch nicht mehr generell im Sinne einer Höherwertigkeit ihrer Arbeit "hervorgehoben" werden. Wir sahen deutlich, daß Angestelltentätigkeiten sich eben heute in die untersten Bereiche des Funktionsgruppenkatalogs erstrecken. Demgemäß kann auch nicht mehr ein genereller Statusunterschied zwischen Angestellten und Arbeitern behauptet werden. Zwar überragen häufig noch in Nachwirkung traditionaler Wertungskriterien einfache Angestelltentätigkeiten im Hinblick auf die Statusindikatoren

1) Müller, K.V.: Die Angestellten..a.a.O..S. 125

"Berufsprestige" und "Schulbildung" qualifizierte Facharbeitertätigkeiten; in dem Maße jedoch, als sich der Idealtypus der industriellen Gesellschaft fortschreitend realisiert, muß dem - dem Leistungsprinzip entsprechenden - Statuskriterium der "Funktionsbedeutung", die sich vor allem im Einkommen ausdrückt, immer stärkeres Gewicht zukommen. Was den Bereich des sozialen Verhaltens anbelangt, wie wir ihn bestimmten, so scheint - wir konnten nur eine sehr geringe Zahl von Indikatoren beibringen - in der Tat eine deutliche Trennungslinie zwischen Arbeitern und Angestellten zu verlaufen.

Einen völlig entgegengesetzten Standpunkt zu Müller nimmt Henze ein, wenn er schreibt: "Alle Theorien, die die rechtliche Unterschiedlichkeit zu legalisieren versuchen, wären demnach schon ipso facto Verstöße gegen den Gleichheitsgedanken... Die Krankheit eines Arbeiters ist nicht weniger bitter als die eines Angestellten. Warum also keine einheitliche Regelung der Lohnfortzahlung?" ¹⁾ Specht, eine mittlere Position einnehmend, kritisiert eine solche Argumentation, wenn er, auf politische Bemühungen zur rechtlichen Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten eingehend meint: "Hier soll keine Stellung dazu genommen werden, ob diese Entwicklung wünschenswert sei. Nur sei darauf hingewiesen, daß sich gesetzliche Maßnahmen, die eine Veränderung der Gesellschaftsstruktur zum Ziele haben, an der sozialen Wirklichkeit orientieren sollten..... Notwendig ist es, die tatsächlich gegebenen sozialen Differenzierungen zu kennen, um sie in der Gesetzgebung in der Weise berücksichtigen zu können, daß die soziale und formale Ordnung möglichst in Deckung gebracht werden.... Wird nämlich einer vorhandenen

1) Henze, L.: Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, Opladen 1961, S. 93

Differenzierung nicht genügend Rechnung getragen, dann bilden sich in der Regel unter der Oberfläche der formal nivellierten Gruppe informelle, meist subtilere Differenzierungen, oder es geht die Leistungsfähigkeit des Sozialkörpers zurück, weil dem einzelnen nicht mehr genügend Spielraum oder Anreiz zur Entfaltung gegeben wird" ¹⁾. Es ist eindeutig, daß der Autor hier einerseits im Gegensatz zu Henze eine Diskussion des anstehenden Problems unter soziologischen Gesichtspunkten fordert, wie sie in der zweiten und dritten Müllerschen Hypothese formuliert sind, zugleich aber dessen erste Hypothese implizit in Frage stellt.

Es ließe sich natürlich darüber reflektieren, ob der soziologische oder normativ-ethische Gesichtspunkt bei der Lösung des Problems zum Tragen kommen soll. Da wir im Rahmen dieser Arbeit jedoch Soziologie zu treiben haben, kann es für uns eine solche Alternative nicht geben. Im übrigen würden, wollte man sich an sozial-ethischen Wunschvorstellungen orientieren, Zweck und Berechtigung aller wissenschaftlichen Forschung grundsätzlich in Frage gestellt werden müssen. Gehen wir deshalb besser dazu über, die in den Müllerschen Hypothesen 2 und 3 formulierten soziologischen Hauptargumente für eine rechtliche Ungleichheit von Arbeitern und Angestellten kritisch zu beleuchten.

2. Zur Kritik der funktionalistischen Argumentation

Sehen wir von der allgemein bekannten grundsätzlichen Kritik am funktionalistischen Ansatz ab, so muß die zweite Müllersche Hypothese, eine der zentralen Thesen der

1) Specht, K.G.: Vorwort zu Hofbauer, H.: Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln u.Opladen 1965
S. 7

strukturell-funktionalen Theorie, insofern hingenommen werden, als ihre Falsifizierung bisher nicht gelungen ist. Versuche dazu, in den kommunistischen Gesellschaften in globalem Umfang unternommen, scheiterten, wie sattem bekannt ist. Unsere Kritik wird sich also der dritten Hypothese zuzuwenden haben. Dabei lautet unsere Frage, ob bei einer Aufgabe bestehender rechtlicher Trennungslinien disfunktionale Wirkungen, also ein Leistungsverlust bestimmter Berufsgruppen (Angestellte) und damit der gesamten Gesellschaft zu befürchten wäre.

In der Tat können wir davon ausgehen, daß die Rechtsordnung sich mit der tatsächlichen sozialen Ordnung zu decken hat. Disfunktionale Wirkungen, die letztlich den Bestand des Sozialsystems gefährden, sind sonst, wie uns die Geschichte der Revolutionen lehrt, zu erwarten. Gesagt ist aber nicht, daß die gesamte soziale Ordnung rechtlich formalisiert und verbalisiert werden muß. Wie Geiger bereits feststellte, handelt es sich bei gesetzlichen Regelungen nur um eine bestimmte Art "sozialen Drucks"¹⁾, oder, wie wir heute sagen würden, sozialen Zwanges. Eine gesetzliche Fixierung sozialer Normen erfolgt in einer Gesellschaft in der Regel ja nur dann, wenn ihre Einhaltung für die Leistungsfähigkeit bzw. den Bestand einer Ordnung besonders notwendig erscheint. Aber selbst in totalitären Gesellschaften sind nicht alle die Beziehungen ihrer Glieder bestimmenden Regeln gesetzt.

Das heißt, auf unser konkretes Problem angewandt, daß Statusunterschiede oder Unterschiede im Anpassungsgrad an institutionalisierte Formen sozialen Verhaltens zwar gesetzlich sanktioniert werden können; dies muß aber nicht

1) Geiger, Th.: Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts, Neuwied 1964, S. 78 ff.

geschehen. Und zwar brauchte dies deshalb, von den einfachen Angestellten einmal abgesehen, nicht zu geschehen, da die auf deutlichen Unterschieden in der Funktionsbedeutung, dem Einkommen und dem Berufsprestige beruhenden Statusbeziehungen zwischen Arbeitern einerseits und mittleren und leitenden Angestellten andererseits, ein Belohnungs- und Anreizsystem darstellen, demgegenüber sich Unterschiede in der Lohnfortzahlung, der Urlaubsregelung und der Sozialversicherung äußerst gering ausnehmen. Dies umso mehr, als das Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle doch bereits zwar nicht formell, wohl aber wirtschaftlich in starkem Maße die Arbeiter im Krankheitsfalle den Angestellten angenähert hat und die Urlaubsregelung weitgehend vereinheitlicht ist, so daß sich im Privatrecht die Vorzugsstellung der Angestellten im wesentlichen auf das Kündigungsrecht beschränkt.

Disfunktionale Wirkungen könnten jedoch speziell im Hinblick auf die sozial von den Arbeitern nicht deutlich abhebbaren einfachen Angestellten eintreten, indem die beobachtete Status-Verhaltens-Inkonsistenz abgebaut wird. Man könnte argumentieren, daß das günstigere Abschneiden der einfachen Angestellten im Hinblick auf soziales Verhalten eine Antwort auf den Anreiz rechtlicher Privilegien darstellt. Es wäre dann zu befürchten, daß die nivellierten Gruppen sich "auf das niedrigere Gruppenniveau einpendeln"¹⁾. Um dazu Stellung nehmen zu können, wäre zunächst einmal das Auftreten der Status-Verhaltens-Inkonsistenz zu erklären. Eine Aussage zu erklären aber heißt, sie aus einer allgemeineren theoretischen, empirisch abgestützten Aussage unter Berücksichtigung spezifischer Bedingungen zu deduzieren²⁾.

1) Specht, K.G.:...a.a.O...S.9

2) vgl. Malewski, A.: Zur Problematik der Reduktion, in: Topitsch, E.)Hrsg.): Logik der Sozialwissenschaften, Köln-Berlin 1965, S. 367 ff.

Dazu folgende Überlegungen:

1. Eine bewußt erlebte Diskrepanz zwischen tatsächlichem und erwünschtem bzw. beanspruchtem Status eines Individuums können wir als einen speziellen Fall sogn. "cognitiver Dissonanz" auffassen. Denn eine solche entsteht immer dann, wenn zwei oder mehrere "cognitive Elemente" eines Individuums nicht übereinstimmen, sich gegenseitig ausschließen oder "culture or group standards may dictate they do not fit together" ¹⁾. Unter cognitiven Elementen verstehen wir dabei ein Wissen, Glauben, Fühlen oder Meinen des Individuums im Hinblick auf seine physische und soziale Umwelt oder sich selbst.

Es erscheint nach all dem auf den vorhergehenden Seiten Gesagten plausibel, für weite Kreise der einfachen Angestelltenschaft das Bestehen cognitiver Dissonanzen im Hinblick auf ihren Sozialstatus anzunehmen. Denn die Diskrepanz zwischen seinem Anspruch, einer gegenüber den Arbeitern "hervorgehobenen" Gruppe anzugehören, und seinen Einkommensverhältnissen sowie der gesellschaftlichen Isolierung gegenüber den höheren Angestelltengruppen kann der einfache Angestellte heute nicht mehr übersehen.

2. Das Bestehen cognitiver Dissonanzen motiviert dazu, da sie als psychisch unbequem empfunden werden, sie abzubauen bzw. zu reduzieren, d.h. "Konsonanz" herzustellen (Grundhypothese der Theorie der cognitiven Dissonanz bei Festinger). Zwei Möglichkeiten der Dissonanzreduktion stehen dem einfachen Angestellten nun in unserem Falle zur Verfügung: Einmal kann er neue cognitive Elemente dergestalt aufnehmen, daß ihm seine tatsächliche Situation der erwünschten ange-nähert erscheint. Von seiten der Gesellschaft gewährte

1) Festinger, L.: A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford 1962, S. 13

rechtliche Sonderstellungen, wie die in Rede stehenden, eignen sich natürlich besonders für diesen Weg. Denn dadurch wird dem einfachen Angestellten sowohl ermöglicht, sich doch noch gegenüber der Arbeiterschaft abzuheben, als auch, sich den sozial von ihm getrennten höheren Angestelltenrängen nahestehend zu begreifen. Eine Aufhebung der bestehenden rechtlichen Sonderstellung der Angestelltenschaft würde damit also die cognitive Dissonanz der unteren Ränge verstärken. Zum anderen besteht für den einfachen Angestellten die Möglichkeit, die Dissonanz zu reduzieren, indem er den erwünschten Status tatsächlich erwirbt. Dies kann nach Lage der Dinge nur durch sozialen Aufstieg geschehen.

Sozialer Aufstieg aber setzt "Leistungen" voraus. Leistungen aber realisieren sich nicht nur in den Verrichtungen unmittelbar am Arbeitsplatz, d.h. nicht nur im technologischen Verhalten, sondern im sozialen Verhalten schlechthin. Fehlzeiten, Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels usw. bestimmen ebenfalls den Leistungsstand eines Arbeitnehmers, insofern sie ja auch Kostenfaktoren für den Betrieb darstellen; entsprechend stellen Wahlverhalten, Kirchlichkeit usw. Faktoren dar, die die Leistung eines Gesellschaftsgliedes im Hinblick auf Staat und Kirche mitbestimmen. Der einfache Angestellte erscheint demnach gegenüber der Arbeiterschaft als durch ein größeres "Leistungsstreben" gekennzeichnet. Die beobachtete Status-Verhaltens-Inkonsistenz der einfachen Angestellten betrachten wir deshalb als einen Versuch, die beschriebene cognitive Dissonanz durch sozialen Aufstieg zu reduzieren. Diese Erklärung wird zumindest partiell empirisch durch Untersuchungen abgestützt, die zeigen, daß Arbeitsmoral (die sich ja in Fehlzeiten und Fluktuationsziffern operationalisieren läßt) durch die

Aufstiegsschancen in einem Betriebe wesentlich mitbestimmt ist. ¹⁾ Aufstiegsschancen aber bestehen, wie wir gesehen haben, für die einfachen Angestellten in größerem Umfang als für Facharbeiter.

Wir fassen zusammen: Nach diesen Überlegungen wird ein Abbau der rechtlichen Sonderstellung der Angestellten die behauptete Dissonanz der einfachen Angestellten verstärken. Die Folge wäre, daß dieser Personenkreis noch stärker als bisher auf den zweiten Weg der Dissonanzreduktion verwiesen wäre, so daß sich die beobachtete Status-Verhaltens-Inkonsistenz eher verstärken als abschwächen dürfte. Solange also für einfache Angestellte weiterhin günstigere Aufstiegsmöglichkeiten als für Facharbeiter bestehen, - die Entwicklung berechtigt jedoch nicht zu solchen Annahmen -, besteht kein Grund, einen Leistungsverlust dieser Arbeitnehmergruppe im Falle einer Abschaffung der gegenwärtigen rechtlichen Sonderstellung zu befürchten. In der Tat sind auch entsprechende Befürchtungen, nachdem sich größere Firmen (z. B. IBM) ²⁾ schon mit der Gleichstellung versucht haben, bisher nicht bewiesen worden.

Es sei darauf hingewiesen, daß wir mit diesen Erörterungen natürlich nicht annähernd den gesamten Problemkreis der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten umrissen haben, sondern uns nur mit der wesentlichen soziologischen Argumentation zu diesem Themenkreis befaßt haben. Sozialpolitische, finanzielle (Minderheitenschutz, Kostenersparnis) u.a. Gesichtspunkte zu berücksichtigen, kann nicht Aufgabe dieser Arbeit sein.

1) Viteles, M.S.: Motivation and Morale in Industry, New York 1953 S. 285-288

2) vergl. Rödiger, L.: Die Angleichung von Arbeitern und Angestellten in einem Großbetrieb, in: Soziale Welt Jg. XIII/1962 S. 59 ff.

D. ZUR BERUFSBILDUNG DES FACHARBEITERS

I. Die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur und Ausbildungsziele

1. Wirtschaftliche und technische Entwicklungstendenzen

Schon zu Ausgang des letzten Jahrhunderts beobachteten die Statistiker, daß sich beim volkswirtschaftlichen Wertschöpfungsprozeß die Gewichte zwischen den Wirtschaftssektoren des primären, des sekundären und des tertiären Bereichs langsam zu verschieben begannen. Fourastié kommt auf Grund seiner historisch-statistischen Forschungen zu dem Ergebnis, daß am Vorabend der industriellen Revolution, also zwischen den Jahren 1750 und 1780, der Anteil der Landwirtschaft 80 %, der des sekundären und tertiären Bereichs dagegen nur je 10 % der volkswirtschaftlichen Gesamtproduktion in den westeuropäischen Ländern betrug.¹⁾ 1964 lag in der BRD der Beitrag des primären Sektors zum Nettoinlandsprodukt zu Faktorkosten bei 5,8 %, der des sekundären Bereichs bei 50,9 % und der des tertiären Sektors bei 41,3 %; die privaten Haushalte und Organisationen ohne Erwerbscharakter waren mit 3 % beteiligt. Die entsprechenden Werte für 1954 betrugen noch 9,8 %, 53,2 %, 35,6 % und 0,4 %.²⁾ Nach Fourastié verdeutlichen diese Zahlen eine Tendenz, die auf Herstellung eines neuen Gleichgewichts hinzielt, bei dem sich der volkswirtschaftliche Wertschöpfungsprozeß im Verhältnis 8:1:1 auf den tertiären, sekundären und primären Wirtschaftssektor verteilen wird, sofern die Bestimmungsgründe dieser Entwicklung weiterhin unter den gleichen Bedingungen wirken. Diese

1) Fourastié, J.: Die große Hoffnung des zwangigen Jahrhunderts Köln-Deutz 1954 S. 81

2) berechnet nach dem Stat. Jhrb. der BRD 1955 S. 510

Bestimmungsgründe sind der auf dem wissenschaftlichen Fortschritt basierende technische Fortschritt sowie ein anwachsender "individueller und kollektiver Hunger" ¹⁾ nach Dienstleistungen. Die rd. 20 Jahre, die seit Erscheinen des Werkes von Fourastié vergangen sind, haben seine Prognosen bisher jedoch nur bestätigt.

Natürlich bedeutet eine derartige Entwicklung zwangsläufig auch eine Veränderung der Erwerbsstruktur. 1954 entfielen 19,6 % der Erwerbspersonen auf den primären, 45,6 % auf den sekundären und 34,8 % auf den tertiären Wirtschaftssektor der bundesdeutschen Volkswirtschaft. Die entsprechenden Werte lagen aber 1964 bereits bei 11,4 %, 48,1 % und 41,5 %. ²⁾ Da sich aber die einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich auf die Wirtschaftssektoren verteilen, müssen derartige Änderungen der Erwerbsstruktur zwangsläufig Änderungen auch der Berufsstruktur bedingen. Vor allem ist zu erwarten, daß der Anteil der Arbeiter, die wir vor allem im Bereich des produzierenden Gewerbes zu Hause finden, absinken wird, während sich umgekehrt, wie wir schon an anderer Stelle darlegten, der Anteil der Angestellten weiterhin stark erhöhen dürfte. 1966 waren ja in der BRD im primären Sektor 2,5 % der Arbeiter und 0,3 % der Angestellten und Beamten, im sekundären Sektor dagegen 73,5 % der Arbeiter und 31,1 % der Angestellten und Beamten tätig, während für den tertiären Bereich sich die Werte auf 24 % bzw. 68,4 % beliefen. ³⁾

In der Tat ist der Anteil der Arbeiter an der Erwerbsbevölkerung zwischen April 63 und Mai 65 von 49,6 % auf 48,6 % gefallen. Dahinter verbirgt sich sogar eine absolute Abnahme um 1,5 %. ⁴⁾ 1966 scheint sich diese Entwicklung fort-

1) vergl. Fourastié, J.:a.a.O.....S. 274 ff.

2) berechnet nach dem Stat. Jahrb. der BRD 1966 S. 148

3) berechnet nach dem Stat. Jahrb. der BRD 1966 S. 144

4) berechnet nach dem Stat. Jahrb. der BRD 1965 S. 158 und 1966 S. 157

gesetzt zu haben, sofern man sich auf den Jahresdurchschnitt bezieht. Immerhin deuten diese ersten Beobachtungen schon darauf hin, daß für die nächste Zeit nicht nur mit einer relativen, sondern auch absoluten Abnahme des Bedarfs an Arbeitern gerechnet werden muß. Nehmen wir einmal an, daß sich die Zahl der Arbeiter jährlich um 0,6 % verringern würde, was dem Durchschnitt des Schrumpfens der Jahre 1964 bis 1966 entspricht. Die Zahl der Arbeiter betrüge dann, konstante Bestimmungsgründe vorausgesetzt, 1975 rd. 12 100 000 und würde dann etwa um 1995 die Zehn-millionengrenze unterschreiten. Natürlich kann es sich bei diesen Angaben nur mehr oder weniger um eine Spielerei handeln, da erst die Entwicklung von 3 Jahren in die Betrachtung einbezogen werden kann.

Die Verringerung des Bedarfs an Arbeitern, die wir behaupten, muß sich natürlich auch auf den Bedarf an Facharbeitern auswirken, sofern nicht innerhalb der Arbeiterschaft Funktionsumschichtungen zu Gunsten der Facharbeiter die Verringerung auffangen. Daß dies in nennenswertem Umfange geschieht, steht jedoch nicht zu erwarten. Denn genauso, wie sich in der Gesamtwirtschaft die Gewichte zum tertiären Sektor hin verschieben, ist auch die Industrie, in der die Facharbeiter vor allem beheimatet sind, von einem Umstrukturierungsprozeß betroffen. In immer stärkerem Maße werden hier nämlich die Produktionsverfahren auf automatische Arbeitsläufe abgestellt. Wir nennen diese Entwicklung gemeinhin "Automatisierung". Das Wesen dieser neuen Produktionstechnik besteht, grob skizziert, darin, daß Maschinen mit Hilfe mechanischer, elektrischer oder elektronischer Impulse ein Produktionsauftrag eingefüttert wird, den diese dann ohne weiteres menschliches Eingreifen selbständig ausführen. Dabei besitzen die Automaten in der Regel die Fähigkeit, ihre Bewegungen zu überprüfen und

ein etwaiges Abweichen vom Produktionsprogramm dem menschlichen Kontrolleur anzuzeigen.

Daß dieser Prozeß relativ schnell voranschreiten wird, ist offensichtlich. Neuloh gibt an, daß die Zahl der elektronischen Datenverarbeitungsmaschinen von 1955 bis 1961 in der Bundesrepublik von 0 auf 650 Stück gestiegen ist.¹⁾ Man vergleiche diese Entwicklung mit der Tatsache, daß es 1960 nur 1172 Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten gab²⁾. Natürlich stellt diese produktionstechnische Umstrukturierung als derzeitiger Ausdruck des technischen Fortschritts eine der Bestimmungsgründe sine qua non für die von Fourastié prognostizierte Entwicklung dar. Nur der ungeheuere Produktivitätszuwachs, den die Automatisierung bedingt, ermöglicht ja erst die Freistellung von immer mehr Menschen für den tertiären Bereich, ohne auf eine weitere Steigerung der Güterproduktion bis zum Sättigungspunkt verzichten zu müssen.

Der Freisetzungseffekt dieser kapitalintensiven Produktionsweise beschwört wieder einmal, nämlich analog zur Frühphase der Industrialisierung, das Gespenst der technologischen Arbeitslosigkeit herauf. Wir wissen, daß Arbeitslosigkeit, langfristig betrachtet, nicht zu befürchten ist, da bei nachlassendem Bedarf an Arbeitskräften auf Grund der durch die Automatisierung bedingten Produktivitätssteigerungen der Wirtschaft ohne Senkung bzw. noch bei Erhöhung des Lebensstandards die Arbeitszeit gesenkt werden kann. Im übrigen ist es theoretisch unwiderlegbar, daß jede Verringerung des Arbeitskräftebedarfs in einem Wirtschaftssektor zu einer Bedarfsteige-

1) Neuloh, O.: Der Angestellte zwischen Tradition und Automation in: Soziale Welt 13. Jhrg. 1962, Heft 1 S. 17

2) Stat. Jhrb. der BRD 1962 S. 226

rung in anderen Sektoren führen muß. Das Problem liegt nur darin, daß produktionstechnische Umstrukturierungen den qualitativen Bedarf ändern, d. h. bestimmte Qualifikationen, die sich in Berufsrollen umschreiben lassen, werden dann nicht mehr gebraucht, ohne jedoch in anderen Sektoren auf Grund anderer qualitativer Anforderungen eingesetzt werden zu können. Das heißt: Qualifikative Änderungen des Bedarfs an Arbeitskräften führen zwangsläufig zu quantitativen Veränderungen im Hinblick auf bestimmte Berufsrollen. Die Frage ist, inwieweit unser Erfahrungsobjekt, die Berufsrollengruppe der Facharbeiter, von den durch die Automatisierung erforderlich gewordenen Qualifikationen im Hinblick auf den Bedarf betroffen ist.

2. Kritik der "Deklassierungshypothese"

Unterlagen zur Beantwortung dieser Fragen können natürlich zu einer Zeit, in der sich die Automatisierung noch im Anfangsstadium befindet, nur in beschränktem Umfange vorliegen. Übereinstimmung besteht in der Literatur darüber, daß die Zahl der Facharbeiter in den nächsten Jahren noch wachsen wird. Allerdings finden wir bei diesen Prognosen noch nirgends die oben angedeutete Entwicklung im Hinblick auf eine Verringerung des Bedarfs an Arbeitern berücksichtigt, die sich ja auch erst seit drei Jahren andeutet. Im Verhältnis zum Anteil der angelernten Arbeiter dürfte jedoch auch ein geringes absolutes Wachstum in den nächsten Jahren eine relative Abnahme bedeuten. Jedenfalls ist, wie besonders Behler statistisch erhärtet, der Prozentsatz an angelernten Arbeitern in der Nachkriegszeit stärker gestiegen als der der Facharbeiter. Allerdings bleibt der zahlenmäßig leider nicht

zu beziffernde erhebliche Facharbeitermangel dieser Zeit dabei unberücksichtigt.

Tab. 17: Aufgliederung der Arbeitskräfte
in der Industrie
1948 und 1956 nach Berufsgruppen in % ¹⁾

Berufsgruppe	1948	1956
Angestellte	9,1	10,5
Facharbeiter	50,6	50,8
Angelernte Arbeiter	21,1	22,4
Ungelernte Arbeiter	19,2	16,3
	100	100

Eine IFO-Untersuchung in 28 automatisierten Betrieben macht allerdings bereits eine Modifizierung dieser Hypothese notwendig. Sie stellt zwar einen deutlichen relativen Rückgang der Facharbeiter im unmittelbaren Produktionsbereich fest; nach den Ermittlungen wird diese Entwicklung jedoch dort aufgehalten, wo Wartungs- und Instandsetzungsaufgaben in den Fertigungsbereich, d. h. in die Betriebe verlagert worden sind. ²⁾ Mit steigender Komplexität der produzierten Apparaturen ist zumindest für die Investitionsgüterindustrie anzunehmen, daß Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten stärker als bisher von den Betrieben durchgeführt

-
- 1) Behler, Ph.: Einwirkung der Mechanisierung, Rationalisierung und Automatisierung auf den Bedarf und die berufliche Ausbildung der Arbeitskräfte, in: Heft 46 der Schriftenreihe des DIHT Bonn 1957 S. 17
 - 2) IFO-Institut für Wirtschaftsforschung München (Hrsg.): Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts München Berlin 1962 S. 50

werden. Über den Umfang dieser Aufgabendelegation in der Gesamtindustrie liegen jedoch noch keinerlei Angaben vor. Außerdem ist eine Tendenz zur Vereinfachung der Reparaturen in Rechnung zu stellen, wie sie sich heute bereits bei den allerdings erst im Anfangsstadium der Entwicklung befindlichen "Baukastenapparaturen" zeigt, bei denen standardisierte Einheiten bei Störungen als Ganzes an Ort und Stelle ausgetauscht werden; auf die Dauer gesehen, dürfte dieses System den Bedarf an Reparaturkräften drücken. ¹⁾

Der Hypothese also, daß ein Funktionsverlust weiter Kreise der klassischen Facharbeiterberufe durch die Automation zu erwarten steht, und damit eine soziale Deklassierung dieses Personenkreises, können wir bis hierher noch nicht ausreichend entgegentreten. Insbesondere Pollock vertritt diese Auffassung mit Nachdruck. ²⁾ Es gilt jedoch folgendes zu bedenken:

- a) Viele branchenspezifischen Berufe werden ohne Zweifel auf Grund der immer arbeitsteiliger organisierten Massenproduktion überflüssig. So können z. B. die Weber in der Textil- bzw. die Töpfer in der keramischen Industrie, von Modell- und Sonderfertigungen abgesehen, einen Großteil ihrer erlernten Tätigkeiten nicht mehr verwenden, was zu einer Abwertung dieser Berufe und schließlich zu ihrem Verschwinden beitragen muß. Man muß allerdings deutlich herausstellen, daß diese Entwicklung nicht durch die Automatisierung verursacht ist, sondern nur durch diese weitergeführt wird.

1) vergl. Hammer, M.: Vergleichende Morphologie der Arbeit in der europäischen Automobilindustrie; Die Entwicklung zur Automation, Tübingen 1949 S. 48

2) vergl. Pollock, F.: Automation, Materialien zur Beurteilung ihrer ökonomischen und sozialen Folgen Frankfurt 1956 S. 105

- b) Die Deklassierungshypothese impliziert die Auffassung, daß die Automatisierung den Bedarf an qualifizierten Arbeitern senken und nur einige wenige höchstqualifizierte Positionen übrig lassen wird. Wie man sieht, handelt es sich hierbei um eine Neuauflage der marxistischen Auffassung über die Folgen der sogen. "ersten industriellen Revolution". In der Literatur herrscht aber überwiegend die Auffassung, daß die qualitativen Anforderungen an die Arbeiter sich durch die Automatisierung nicht senken würden. Sie würde diese nur in einer Art ändern, die eher einer Steigerung der Qualifikation bedeute. Friedmann spricht von einer notwendigen "Vergeistigung" ¹⁾ des Arbeitsprozesses als einer qualitativen Änderung, "die vom Menschen eine Umstellung von der arbeitsintensiven auf die denkintensive Arbeit verlangt". ²⁾ Die IFO-Untersuchung zeigt uns eine eindeutige Abnahme der körperlichen Belastung und ebenso eindeutige Zunahme der geistig-nervlichen Anstrengungen.

Tab. 18: Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Automatisierung
in 28 Industriebetrieben ³⁾

Arbeitsbedingungen	abgenommen	zugewonnen	keine Änderung	insges.
körperliche Belastung	19	1	8	28
psychische Belastung	3	16	9	28

- 1) Friedmann, G.: Die Zukunft der Arbeit. Perspektiven der industriellen Gesellschaft Köln 1953 S. 273
2) Drucker, P.: Praxis des Managements, Düsseldorf 1956 S. 308
3) IFO-Institut für Wirtschaftsforschung München (Hrsg.):.... a.a.O.S. 63

Die Folge davon dürfte, wie auch bereits beobachtet, eine laufende Verringerung der Hilfsarbeitertätigkeiten auf Kosten vermehrter qualifizierter Tätigkeiten sein, gleichgültig, ob diese nun nominell von Angelernten oder Facharbeitern ausgeführt werden. Vom erhöhten Bedarf an qualifizierten Tätigkeiten ist auf keinen Fall auf eine soziale Deklassierung der Facharbeiterschaft zu schließen, die immerhin bis zu einem gewissen Grade denkintensiv vorgebildet ist. Bestenfalls könnte gefolgert werden, daß immer mehr Angelernte einen Funktionsgewinn zu erwarten haben und sich der Facharbeiterschaft stärker annähern.

Denkbar ist jedoch, daß insbesondere älteren Facharbeitern die immerhin notwendig gewordene Umstellung auf noch stärker denkintensive Tätigkeit nicht gelingt. Dazu ist eben zu sagen, daß die Entwicklung nach dem Kriege darauf hindeutet, daß zumindest der absolute Bedarf an Facharbeitern klassischer Prägung noch langsam ansteigen wird, so daß eine Umstellung überhaupt nur in begrenztem Umfange zu erfolgen hat, von einem allgemeinen Funktionsverlust der Facharbeiter also sowieso nicht die Rede sein kann. Es dürfte nach der bisherigen Entwicklung Zeit genug bleiben, die Berufsausbildung der jüngeren Arbeiter auf die neuen Erfordernisse einzustellen. Hammer beobachtete bereits in der europäischen Automobilindustrie, daß der notwendigen Qualifikationsänderung vor allem durch eine stärkere Betonung der Lehrlingsausbildung in qualitativer und quantitativer Hinsicht Rechnung getragen wird. Die Ausbildung angelernter Arbeiter für automationspezifische Tätigkeiten tritt demgegenüber zurück ¹⁾. Auch wird z.B. in der chemischen Industrie an neuen Facharbeiterberufen wie dem "Betriebskontrollmechaniker" oder in der Eisenhüttenindustrie an dem des "Wärmestellengehilfen" gearbeitet ²⁾. Im übrigen stellt die schon er-

1) Hammer, M.:...a.a.O...S. 29

2) Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Automatisierung, Stand und Auswirkungen in der BRD, München 1957, S. 252

wähnte IFO-Untersuchung interessanterweise fest, "daß auf den Höchststufen der Mechanisierung die angelernten Kräfte wieder an Bedeutung verlieren".¹⁾

Überhaupt scheint uns der Streit um die Deklassierung des gelernten Arbeiters wesentlich ein definitorisches Problem zu sein. Schelsky, der die einschlägige Literatur verarbeitet hat, ist der Auffassung, daß sich ein ganz neuer Typ des angelernten Arbeiters bilden wird, der sich vom traditionellen Typ durch "neue berufliche und soziale Chancen und eine anspruchsvollere Tätigkeit"²⁾ unterscheidet und über Qualifikationen verfügen wird, die nach seiner Auffassung über die der heutigen Facharbeiter hinausgehen. Dazu ist zu bemerken:

- a) Ohne Zweifel wird zur Zeit, d. h. während des Anfangsstadiums der Automatisierung, die große Masse der neuen automationsspezifischen Tätigkeiten von angelernten Kräften durchgeführt. Es ist aber die Frage offen, inwieweit hier aus der Not eine Tugend gemacht wurde. Man muß bedenken, daß auf Grund des in allen Industrieländern herrschenden Facharbeitermangels eine umfassende Umschulung dieser Arbeiterkategorie gar nicht möglich gewesen ist. Im übrigen wird die Industrie bei produktions-technischen Umstrukturierungen zunächst die billigsten Wege der Ausbildung einschlagen und abwarten, ob diese den Anforderungen genügen. Weiterhin bedarf es einiger Zeit praktischer Erfahrung, bevor man neue Berufsbilder konzipieren kann.
- b) Ganz unabhängig davon stellt sich aber die Frage, inwieweit man diesen neuen, qualifikativ abzugrenzenden Arbeitertyp überhaupt den angelernten Arbeitern zurechnen

1) IFO-Institut für Wirtschaftsforschung München (Hrsg.):
a.a.O.S. 49

2) Schelsky, H.: Die sozialen Folgen der Automatisierung
Düsseldorf 1958 S. 16

kann. Bittdorfs Kritik an Schelsky erscheint einleuchtend. Er hält diesem entgegen, daß der Begriff "Angelernter" in Hinblick auf die hohen Anforderungen automatisierter Arbeiten unzutreffend sei, da man unter dem traditionellen Anlernling "einen ohne Vorkenntnisse auf eine bestimmte Tätigkeit gedrillten Praktiker" ¹⁾ zu verstehen habe. Nun kommt aber der "denkintensiv" arbeitende, hochqualifizierte Angelernte im Sinne von Schelsky nicht ohne eine fundierte, auch theoretisch orientierte Ausbildung aus. Es ist unmöglich, in zwei- bis dreimonatiger Anlernzeit Qualifikationen zu vermitteln, die über die eines drei Jahre lang ausgebildeten Facharbeiters hinausreichen. Somit steht doch der neue Typ des Angelernten letztlich dem theoretisch geschulten, nicht reine Routinearbeiten verrichtenden Facharbeiter näher, als dem traditionellen Typ des angelernten Arbeiters. Ihn zu den Angelernten zu rechnen, bedeutet eine Verlegenheitslösung, beruhend auf der Tatsache, daß die Ausbildung zu solchen Tätigkeiten noch nicht institutionalisiert ist sowie der größte Teil der automationsspezifischen Tätigkeiten von den traditionellen Vorstellungen über Facharbeitertätigkeiten nicht gedeckt wird. Jedoch sind sie, sofern man überhaupt auf Begriffslogik Wert legt, der Arbeiterkategorie zuzuschlagen, deren Qualifikationsniveau sie am nächsten stehen. Ob sie sich durch die Schaffung neuer Berufsbilder und Lehrprogramme harmonisch in Gruppe der klassischen Facharbeiterberufe einordnen werden oder ob eine neue Gruppe von Industriearbeitern entstehen wird, die sich sozial von den Facharbeitern klassischer Prägung abgesondert sieht und abgesondert betrachtet wird, bleibt abzuwarten. Zunächst ist einmal, wie die Beobachtungen von Hammer und die Bemühungen um die Schaffung neuer Berufsbilder erkennen lassen, zu erwarten, daß ihre Ausbildung institutionalisiert wird und so nicht das Qualifikationsniveau der Facharbeiterschaft sich senkt, wohl aber die Art der Qualifika-

1) Bittdorf, W.: Automation; Die zweite industrielle Revolution Darmstadt 1956 S. 182

tionen sich mit fortschreitender Automatisierung ändert.

Wir dürfen also bis hierher mit aller gebotenen Vorsicht zusammenfassend folgende Hypothese auf Grund der sich bisher abzeichnenden Tendenzen wagen:

Die Gefahr eines Funktionsverlustes auf breiter Basis besteht für den Facharbeiter klassischen Typs zunächst nicht. Erst recht nicht wird die durchschnittliche Qualifikationsstruktur der Arbeiterschaft absinken, im Gegenteil. Der gut geschulte, systematisch und langdauernd ausgebildete Arbeiter wird auch in der Zukunft, vermutlich noch in relativ größerem Umfange als heute, benötigt. Jedoch dürfte die Gesamtzahl der Arbeiter sinken; eine Entwicklung, die, da sie sehr langsam voranzuschreiten scheint, auf Grund des noch bestehenden Facharbeitermangels in den nächsten Jahren noch keine Probleme stellen wird. Auf lange Sicht muß jedoch auch mit dem Bedarf an Arbeitern auch der Bedarf an Facharbeitern absinken. Auch in den vollautomatisierten Betrieben kann der Anteil der ungelernten Arbeiter und gedrillten Angelernten nicht gleich null sein. Nehmen wir einmal an, daß sich, wie Fourastié errechnet, der Anteil der Erwerbstätigen im sekundären Wirtschaftssektor im Endstadium der gegenwärtigen Entwicklung 10 % betrage, so ist klar, daß auch die Facharbeiter, die heute rd. 20 % der gesamten Erwerbsbevölkerung ausmachen, eine starke Schrumpfung werden hinnehmen müssen.

Dies ist jedoch Zukunftsmusik. Für die kurz- und mittelfristige Berufs- und Personalplanung müssen wir davon ausgehen, daß der Bedarf an Facharbeitern klassischen Typs zunächst langsam, wenn dann auch immer schneller abnehmen wird, während der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitern für automationsspezifische Tätigkeiten schnell steigen wird.

Für die nächsten 5 bis 10 Jahre dürfte sich "ceteris paribus" am Gesamtbedarf an qualifizierten Arbeitern nichts ändern, wenn wir einmal davon ausgehen, daß, der bisherigen Entwicklung entsprechend, der Bedarf an Arbeitern jährlich um 0,6 % sinkt, innerhalb der Arbeiterschaft jedoch der Anteil qualifizierter Kräfte langsam steigt sowie den bestehenden Facharbeitermangel berücksichtigen.

Wenden wir uns nun noch einmal kurz den den Arbeitern benachbarten Angestelltengruppen zu. Natürlich wird auch im Bürobereich wie in der Fertigung eine Reihe traditioneller Berufe verschwinden, bzw. neue werden entstehen. So treten z. B. schon heute an die Stelle von Lagerkartenführerinnen oder Faktoristen großenteils Locherinnen, Sortiererinnen und sonstige kaufmännische Hilfskräfte, deren Aufgaben durch "einfache, mechanische und zum Teil monotone Tätigkeiten charakterisiert sind und eine engere Verwandtschaft mit manueller monotoner Arbeit aufweisen als mit Sachbearbeiter- oder Kontoristinnen-Tätigkeiten". ¹⁾ Das Qualifikationsniveau solcher Tätigkeiten wird dem der bisherigen Bürohilfskräfte entsprechen, die Art der Qualifikation ändert sich jedoch dabei. Manuelle Flinkheit, Widerstand gegen Monotonie, Konzentrationsfähigkeit und ein begrenztes technisches Verständnis werden dabei im Vordergrund stehen, dagegen viel weniger als bisher Schreib- und Rechenkenntnisse. Allerdings bedingt die Automatisierung auch wesentlich höher qualifizierte Berufe als sie die untere Angestelltenschaft und auch Teile der mittleren bisher darstellten. Man denke an die Berufe des Programmierers, des Tabellierers und der Elektroassistentin ²⁾, die heute schon an die Stelle von Berufsbildern, wie Buchhalter oder Kontoristin treten. Überhaupt scheint, wie die IFO-Unter-

1) Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): a.a.O....S. 259

2) vergl. dazu IFO-Untersuchung: ..a.a.O. S. 54

suchung feststellt, die Automatisierung vor allem durch eine stark verringerte Bedeutung der mittleren Angestellten charakterisiert zu sein.¹⁾ Dies einerseits bedingt durch eine durchschnittliche höhere Qualifikation der benötigten Arbeitskräfte, die vor allem auf einem größeren Bedarf an Führungskräften beruht, zum anderen dadurch, daß, wie wir beispielhaft ausführten, gerade die Tätigkeiten der kaufmännischen mittleren Angestellten vereinfacht und zerlegt werden und so von einfachen Kräften übernommen werden können. Für Claessens u.a. stellt sich dieser Vorgang so dar, "daß einerseits die Vorbereitung der Ausführung nach unten absinkt, andererseits die Vorbereitung der Entscheidung noch näher an die Entscheidung heranrückt, während gleichzeitig die qualifizierte Ausführung weiter selbständig und weniger kontrolliert, ja kontrollierbar wird".²⁾

Dies bedeutet, daß sich die bisher am besten in Gestalt einer Zwiebel zu veranschaulichende Funktionsgruppengliederung der Angestelltenschaft stärker einem spitzwinkeligen Dreieck annähern wird. Damit entsteht dann eine noch größere Reibungsfläche zwischen den qualifizierten Arbeitern und der Angestelltenschaft, die noch heftigere Statuskämpfe als bisher erwarten ließe. Viele Betriebe sind deshalb auch schon dazu übergegangen, einfache automationsspezifische Tätigkeiten, wie z. B. die der Locherin, durch Lohnarbeiten ausführen zu lassen. Damit ließe sich zwar das Problem der minderqualifizierten Angestelltenschaft lösen, nicht jedoch das der qualifizierten Facharbeiter, die ja heute bereits im Hinblick auf sozialen Status und Funktionsbedeutung die untere Linie der Angestelltenschaft erreicht haben und dann weiterhin mit un- und angelernten Arbeitern, seien diese mit Fertigungs- oder Büroarbeiten beschäftigt, in einen Topf geworfen würden.

1) vergl. dazu IFO-Untersuchung: ..a.a.O. S. 53

2) Claessens, D. u.a.:.....a.a.O..... S. 157

Allerdings, und wir begeben uns damit bereits ein wenig in den Bereich der Spekulation, ist denkbar, daß die einfachen automationsspezifischen Tätigkeiten auf lange Sicht verschwinden werden, da sie vor allem das Ergebnis einer sicher noch andauernden Halb-Automation der Büros darstellen. So gibt es schon heute technische Möglichkeiten, die die manuelle Übertragung von Informationen auf Lochkarten unnötig machen (z. B. die Lochstreifen-technik) und damit auch die Tätigkeit einer Locherin. Auf lange Sicht betrachtet, könnte so eines Tages die Angestelltenschaft tatsächlich wieder annähernd den traditionellen Vorstellungen entsprechen, indem sie dann noch Führungskräfte sowie eine Schicht umfaßt, die zwar nicht mit Führungsaufgaben befaßt ist, in ihrem Qualifikationsniveau jedoch die Tätigkeiten der unteren Angestellten von heute deutlich überragt. Dies vor allem deshalb, weil der Abbau mittlerer und einfacher gelernter Angestelltentätigkeiten sich nur auf den kaufmännischen Bereich zu beschränken scheint; im technischen Bereich dagegen ist laufend ein wachsender Bedarf an Technikern und Ingenieuren zu verzeichnen.

Tab. 19: Prozentuale Zunahme von Berufsgruppen
in der Industrie von 1948 bis 1956 ¹⁾

Berufsgruppe	%
Facharbeiter	26
Angelernte Arbeiter	32
Ungelernte Arbeiter	7
Angestellte einschließlich Ingenieure	44
Nur Ingenieure	65

1) Behler, Ph.:a.a.O..... S. 20 und 22

3. Die Ausbildungsziele

Entwicklungstendenzen, wie wir sie eben beschrieben, kommt natürlich eine eminente Bedeutung für das Problem der Berufsbildung zu. Worin liegt diese? Für uns nicht so sehr darin, daß bestimmte Berufsbilder sich stärker verbreiten bzw. neue entstehen werden. Eine genaue Kenntnis der beruflichen Anforderungen z.B. für das Jahr 1980 liefert zwar Material für eine langfristige Planung, ändert aber nichts daran, daß in einer Wirtschaft zunächst immer der kurzfristige Bedarf zu decken ist. Die Berufsbildung kann erwartete Änderungen nicht in der Form berücksichtigen, daß sie jungen Menschen in großem Umfange Qualifikationen vermittelt, für die zur Zeit nur ein geringer oder gar kein Bedarf vorhanden ist und ihnen von vornherein entweder Arbeitslosigkeit oder berufliche Deklassierung beschert.

Ein Berufsleben dauert aber in aller Regel 30 bis 40 Jahre; wir können deshalb schon heute aufgrund der beobachteten Tendenzen folgern, daß ein großer Teil der zur Zeit in der Ausbildung stehenden jugendlichen Arbeiter seinen Beruf wechseln müssen. Derartige Aussichten stellen allerdings keine Neuheit dar; auch in den letzten 50 Jahren mußte sich ein großer Teil der Arbeiter und Handwerker umstellen. So ermittelte z.B. Klages bei einem 44 Berufstätigkeiten umfassenden repräsentativen Sample 50,1 % Berufswechsler; davon wieder hatten im Laufe ihres Lebens 54,5 % einmal, 24,7 % zweimal und 20,8 % sogar drei- und mehrmal gewechselt.¹⁾

Unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherheit, dem in einer sich als "sozial" deklarierenden Gesellschaft zentrale Bedeutung zukommt, liegt das Ziel einer modernen Berufsbildung für uns damit klar zutage. Da die Zukunft nicht vorweggenommen werden kann, bleibt nur übrig, die Anpassungsfähigkeit

1) Klages, H.: Berufswahl und Berufsschicksal, Köln-Opladen 1959, S. 73

der Facharbeiter zu erhöhen. Nun können aber einer durch Änderung der beruflichen Anforderungen bedingten Anpassung Widerstände mehrererlei Art entgegenstehen: Einmal der Mangel an industriellen Fertigkeiten, die die neue Berufstätigkeit verlangt; zum anderen Widerstände seitens der "Berufsorientierung" des Betreffenden, d.h. der Ziele bzw. Leitwerte, Motive und Grundnormen seines beruflichen Handelns; schließlich ein Mangel an etwa benötigten extra-funktionalen Fertigkeiten (bzw. "Haltungen", wie die Berufspsychologie sie nennt).

Mängel an extra-funktionalen Fertigkeiten bzw. der Berufsorientierung zu beseitigen, ist primär Aufgabe der sogenannten "Berufserziehung" im Sinne einer Erziehung "für den Beruf"; die funktionalen Fertigkeiten betreffen vor allem betriebliche Lehre, Berufsschulunterricht und "berufliche Förderung".

Was das letztere anbelangt, so bieten sich nun drei Möglichkeiten an, den in einem Mangel an industriellen Fertigkeiten bestehenden Anpassungswiderstand zu beseitigen.

1. Eine Berufsausbildung, die die in der Zukunft erforderlichen Qualifikationen bereits im Einzelfall vorwegnimmt. Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß dieser Weg nicht beschritten werden kann. Die Berufsausbildung hat sich wohl oder übel einer gegebenen Arbeitsmarktlage anzupassen; außerdem fehlen uns noch ausreichende Kenntnisse über die zu erwartenden Qualifikationen, da wir nur vom gegenwärtigen Stand der Automatisierung ausgehen können und der weitere technische Fortschritt unberücksichtigt bleiben muß. Weiterhin könnten die Kosten für eine doppelte Berufsausbildung kaum vorweg aufgebracht werden.

2. Die Umschulung der Betroffenen. Es ist klar, daß dieser Weg, insbesondere zu Beginn der Automatisierung, für einen Teil der Arbeiter immer wird gegangen werden müssen. Das

Erlernen eines neuen Berufes bedeutet jedoch einen hohen Zeitaufwand und beträchtliche Kosten, sowohl finanzieller als auch psychischer Art, insofern radikale Umstellungen älteren Arbeitern unbeschadet ihrer Berufsorientierung immer schwer fallen werden.¹⁾ Der Anteil der Umzuschulenden sollte also möglichst niedrig gehalten werden. Hierzu noch ein paar Beobachtungen:

Gegenwärtig, im Anfangsstadium der Automatisierung, vollziehen sich notwendig gewordene Umschulungen in aller Regel in Form der Einweisung am Arbeitsplatz, die teilweise durch theoretische Unterweisungen ergänzt wird.²⁾ Letzteres erwies sich als notwendig, da die Arbeiter "durch Umschulung nicht nur ein neues Fachkönnen erwerben..., sondern auch die eingeführten Neuerungen gründlich verstehen lernen sollen".³⁾ Denn "Arbeitnehmer, die technische Neuerungen erörtern und ihre Bedeutung ermessen können..., sind lernfreudiger, als wenn Sie den Eindruck haben, daß ihnen die Schulung aufgezwungen wird"⁴⁾. Es ist offensichtlich, daß eine zeitgemäße Berufsausbildung diese Probleme weitgehend von vornherein beseitigen helfen kann.

Nach den bisherigen Erfahrungen gingen zwar die erforderlich gewordenen Umschulungen in den industriellen Großbetrieben in der Regel ohne größere Schwierigkeiten über die Bühne. Dies dürfte jedoch auf das heute noch verhältnismäßig geringe Ausmaß der Automatisierung und die dadurch bedingte große Auswahlmöglichkeit an umzuschulendem Personal bedingt sein. Die sich trotzdem in bestimmten Fällen zeigenden Schwierigkeiten deuten jedoch darauf hin, daß eine stärkere Automatisierung erhebliche Probleme mit sich bringen kann. So stieß sowohl die Umschulung angelernter Arbeiter, die weder über eine fundierte Grundausbildung noch eine entsprechende Allgemeinbildung verfügten, auf Schwierigkeiten.⁵⁾

- 1) Internationales Arbeitsamt (Hrsg.): Bericht des Generaldirektors; Automation und andere technische Neuerungen, Soziale Auswirkungen, Teil I, Genf 1957, S. 53
- 2) vgl. Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (Hrsg.)...a.a.O...S.250
- 3) Internationales Arbeitsamt (Hrsg.)...a.a.O...S. 53
- 4) Internationales Arbeitsamt (Hrsg.)...a.a.O...S.66
- 5) Internationales Arbeitsamt (Hrsg.)...a.a.O...S.67

Es ist dies eine Bestätigung einer weiter oben formulierten Hypothese, daß eine fundierte Grundausbildung die Elastizität des Arbeitsfaktors erhöht. Wir knüpfen daran die Forderung, daß kein junger Schulabsolvent ohne eine berufliche Grundausbildung in den Arbeitsprozeß eingeschaltet, d.h. von vornherein etwa nur "angelernt" wird.

3. Das unter Punkt 2 Gesagte bedeutet, daß die funktionale Anpassung an Veränderungen der Produktionstechnik vor allem auf dem Wege der beruflichen "Fortbildung" zu geschehen hat. Deren Vorteile gegenüber einer Umschulung sind offenkundig: Der allmählichen Entwicklung der Produktionsverfahren angepaßt, werden Fertigkeiten vermittelt, für die unmittelbarer Bedarf besteht. Der Zeitaufwand kann aufgesplittet werden (z.B. Abendkurse), die Umstellung geschieht allmählich. Entsprechend verteilen sich für Betriebe und Betroffene die anfallenden Kosten auf längere Zeiträume usw. Wir werden darauf noch näher einzugehen haben. Diese Lösung zeitigt jedoch eine Schwierigkeit: Fortbildung heißt ja, daß eine Vertiefung bereits erworbener Grundkenntnisse erstrebt bzw. neue Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, die sich harmonisch dem bereits bestehenden Wissensbestand angliedern. Völlig neue Bereiche zu erschließen, bedeutet für uns "Umschulung".

Fortbildung als Weg funktionaler Anpassung erscheint damit abhängig von der Berufsausbildung, d.h. muß in dieser bereits angelegt sein. Dazu seien, ohne zunächst näher darauf einzugehen, vorab folgende Forderungen geknüpft:

1. Die Berufserziehung als ein Element der Berufsbildung hat darauf hinzuarbeiten, daß Berufsausbildung im Sinne einer "permanenten Fortbildung" verstanden wird.
2. Die funktionale Anpassung ist durch verstärkte Vermittlung extra-funktionaler Fertigkeiten vorzubereiten. Nur von den Begriffen her scheint hier ein Paradoxon vorzuliegen, nicht jedoch von der Sache, wie wir noch sehen werden.

3. Die betriebliche Lehre ist umzustrukturieren; die Möglichkeiten des Berufsschulunterrichts sollten voll ausgenutzt und die allgemeine Schulzeit verlängert werden. Was diese Forderungen im einzelnen bedeuten, wird auf den nachfolgenden Seiten klarer werden. Wir müssen uns jedoch zunächst noch klar darüber werden, daß "berufliche Elastizität" nur eines vieler Spezifikationen des Berufsbildungszieles bzw. erstrebten Ausbildungserfolges darstellen wird. Nur auf zwei weitere derartige Spezifikationen, die allerdings nur am Rande behandelt werden, soll hingewiesen werden. Dies nicht, weil wir glauben, ihnen anderen gegenüber eine besondere Wichtigkeit beimessen zu müssen, sondern wegen ihrer direkten Beziehung zum Automatisierungsprozeß. Das nachfolgend skizzierte Bild einer Berufsausbildung erscheint uns auch zum Erreichen der beiden nachfolgend skizzierten Ziele geeignet:

1. Krause weist einmal darauf hin, daß sich im industriellen Bereich die eigentlichen Fachkräfte mehr und mehr in zwei Gruppen aufspalten, nämlich in eine Gruppe mit mittleren, das bisherige Facharbeiterniveau etwas unterschreitenden Anforderungen, sowie eine Gruppe dieses überschreitender hochqualifizierter Facharbeiter; zum anderen steige die Zahl der ohne Volksschulabschluß Entlassenen sowie die Zahl der Real- und Mittelschüler laufend an. Das Rekrutierungsreservoir für qualifizierte Facharbeiter werde dadurch laufend geringer. "Beide Faktoren, nämlich die sich abzeichnende Qualifikationsstufung der betrieblichen Arbeitsplätze und die Klassifizierung unserer Jugendlichen von den Volksschülern ohne und mit Abschluß bis zu den Real- und Oberschülern sind in Einklang zu bringen. Der heute so beengte Spielraum jugendlicher Lehrstellenbewerber muß nach oben und nach unten erweitert und es muß eine bessere Anpassung der jeweils vorhandenen Eignung an die differenzierten Anforderungen industrieller Arbeit erreicht werden" ¹⁾.

1) Krause, E.: Automation und Berufsausbildung, Ratingen 1965, S. 39

Das heißt, daß die Lehrlingsausbildung einerseits sinkenden Fähigkeiten anzupassen ist, andererseits aber auch für befähigte Jugendliche attraktiver zu gestalten ist. Weiterhin deutet der letzte Halbsatz unseres Zitats auf die gerade im Zeichen der Automatisierung verstärkte Notwendigkeit zur systematischen Auslese hin, insofern sich nach den bisher gemachten Erfahrungen auf Grund einer falsch getroffenen Auswahl des Personals nach Umschulungen häufig neue Umsetzungen als erforderlich erwiesen ¹⁾. Berufliche Ausbildung und Selektion sind ja teilweise substituierbar. Die gleiche Leistungsfähigkeit eines Berufs- bzw. Betriebsangehörigen, die durch eine langdauernde berufliche Ausbildung erreicht werden kann, ist auch in kürzerer Zeit durch eine straffe Auswahl besonders geeigneter Bewerber zu erreichen. Je besser die Selektionsmechanismen innerhalb eines Ausbildungsganges wirken, desto geringer die Aufwendungen der Berufsausbildung.

2. Ein weiteres, in der Literatur bisher kaum erwähntes Ziel einer Reform der Lehre scheint uns zu sein, einer 'Vermassung' großer Teile der Arbeiterschaft vorzubeugen. In Analogie zur Terminologie wäre darunter eine "Entstrukturierung" der Arbeiterschaft zu verstehen ²⁾. Inwieweit ist nun eine solche zu beobachten? Unsere Hypothese ist die, daß die beobachtete laufende Zunahme des Anteils der angelernten Arbeiter in den Betrieben mit einer "Entstrukturierung" gleichzusetzen ist. Zwar kann von den Angelernten insofern nicht von einer Masse gesprochen werden, als sie eine starke innere funktionale Differenzierung sowohl in horizontaler als auch vertikaler Richtung aufzeigen. Wie jedoch Kluth bemerkt, bewirkt gerade die Spezialisierung des modernen Arbeitslebens eine Unübersichtlichkeit, die die Arbeits-tätigkeit zur sozialen Einordnung untauglich erscheinen läßt.

1) Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.)
..a.a.O..S. 252

2) vlg. Hofstätter, P.R.: Gruppendynamik, Hamburg 1957, S.20 ff.

Die objektive funktionale Strukturierung der angelernten Arbeiterschaft spiegelt sich nicht entsprechend im sozialen Bewußtsein, da institutionale Trennungslinien, wie sie auf Grund der Lehre zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern bestehen, hier fehlen.

Sofern aber eine Arbeitergruppe keinen eindeutig definierten Standort aufweist, entsteht, wie wir schon darlegten, auch für die benachbarten Gruppen das Problem der Zuordnung. Eine allgemeine Destrukturierung vom sozialen Bewußtsein her, ausgedrückt in Status- und Rollenunsicherheit, ist die Folge. In diesem Sinne sei hier von "Vermassung" gesprochen. Eine Berufsausbildung hätte also dafür zu sorgen, daß innerhalb der Arbeiterschaft institutionale, an der Funktionsbedeutung der Berufspositionen orientierte Schranken geschaffen würden, die auch eine Zu- und Einordnung des Angelernten erlauben.

II. Berufserziehung

1. Einige Begriffsbestimmungen

Bevor wir nun im folgenden auf die Maßnahmen eingehen, die zur Erzielung einer verstärkten beruflichen Elastizität dienen können, sei kurz auf einige der von uns nachfolgend verwendeten Grundbegriffe eingegangen. Wir sagten dazu bereits weiter oben, daß "richtige" Begriffsdefinitionen im Sinne von "Wesensbestimmungen" nicht möglich sind. Letztlich bleibt es immer dem Autor überlassen, welchen Inhalt er seinen Termini unterlegt, sofern er ihn nur ausreichend erläutert. Im Interesse allgemeiner Verständlichkeit empfiehlt es sich jedoch, bei Begriffsbestimmungen nicht zu weit vom bestehenden wissenschaftlichen Konsensus abzuweichen, sofern ein derartiger überhaupt besteht. Ohne auf terminologische Differenzen in der Literatur einzugehen, sei deshalb wie folgt definiert:

a. Unter Berufsbildung verstehen wir alle von Seiten einer Gesellschaft oder ihrer Subsysteme (Familie, Betrieb, Schule usw.) getroffenen Maßnahmen zur Anpassung ihrer Glieder an die Erfordernisse der Arbeits- und Berufswelt.

b. Betreffen diese Maßnahmen das Ziel funktionaler Fertigkeiten, liegt Berufsausbildung oder berufliche Fortbildung vor. Im Falle extra-funktionale Fertigkeiten oder Berufsorientierungen vermittelt werden sollen, handelt es sich um Maßnahmen der Berufserziehung.

c. Dabei verstehen wir unter Berufsausbildung alle institutionalisierten Maßnahmen zur Vermittlung funktionaler Fertigkeiten, die zu einem institutionalisierten Abschluß gebracht werden. Hatte der Betreffende bereits einmal eine Berufsausbildung abgeschlossen, die er nicht mehr ausüben will oder kann, so sprechen wir von Umschulung. Die berufliche Fortbildung umfaßt solche Maßnahmen, die eine Ergänzung, Erweiterung oder Vertiefung der durch eine Berufsausbildung vermittelten Fertigkeiten ohne institutionalen Abschluß zum Ziele haben.

Alle weiteren Begriffe, die im Verlaufe der Arbeit noch auftauchen sollten und einer näheren Bestimmung bedürfen, sollen im jeweiligen Sachzusammenhang geklärt werden.

2. Berufsorientierungen: Systematik

Wenn wir uns im folgenden zunächst mit dem Aspekt der Berufsorientierung befassen, so werden wir uns dabei auf deren Zielgesichtspunkt beschränken können. In Anlehnung an Daheim, der sich wieder auf Smelser beruft, dürfen wir nämlich davon ausgehen, daß Motivationen und Normen beruflichen Handelns -außer vielleicht in Fällen von abweichendem Verhalten- mit den Zielen variieren.¹⁾

1) Duncan, H.D.: Language and Literature in Society, Chicago 1953, S. 118

Nun ist es außerordentlich schwierig, sich ein Bild über die Berufsorientierung innerhalb unserer Industriegesellschaften zu machen. Nach den vorliegenden Untersuchungen wird jedoch ein Katalog der allgemeinen Leitwerte des beruflichen Handelns, der die Wirklichkeit in unserer Gesellschaft einigermaßen in generalisierter Form widerspiegeln soll, mindestens folgende Gesichtspunkte zu umfassen haben: ¹⁾

a) Als Überbleibsel des bürgerlich-traditionalistischen Berufsdenkens der vorindustriellen Epoche: Befriedigung der elementaren Bedürfnisse, Statussicherheit, Persönlichkeitsbildung und Kontinuität der Berufsausübung.

b) Auf der Basis des bürgerlich-individualistischen Berufsdenkens der Industrialisierungszeit: Sozialer Aufstieg, Persönlichkeitsentfaltung, Leistung.

Zu den eben genannten Elementen der modernen Berufsorientierung wäre nun im einzelnen Stellung zu nehmen:

3. Berufsorientierung: Existenzsicherung

Es ist klar, daß die Befriedigung der elementaren Bedürfnisse des Menschen, wie Hunger, Durst, Wohnung usw., als Aspekt der beruflichen Zielorientierung von zeitloser Gültigkeit ist. In der menschlichen Triebstruktur verankert, bedarf es keinerlei Erziehung oder Sozialisation in Hinblick auf dieses Ziel beruflichen Handelns. Allerdings scheint es der immanenten Dynamik einer Epoche fortschreitender Industrialisierung nicht genügend angepaßt, sofern es im Sinne eines "Bedarfsdeckungsprinzips" in der

1) vergl. Scharmann, Th.: Jugend in Arbeit und Beruf, München 1965, S. 129 ff.

klassischen Bedeutung dieses Begriffes verstanden wird. Das Ziel des beruflichen Handelns darf nicht in der Befriedigung "primärer Bedürfnisse" liegen, da diese ja in aller Regel in den industriellen Systemen längst gewährleistet ist, sondern in der "Leistung", also im Ausnützen der eigenen Produktionskraft bis zur physischen und psychischen Leistungsgrenze. Das Streben nach Leistung um der Leistung willen zu vermitteln, muß also eine erste Aufgabe moderner Berufserziehung darstellen. In der Praxis wird dann, wie wir täglich beobachten können, der Selbstzweck des "Leistens" allerdings wieder dadurch aufgehoben, daß offensichtlich mit den Möglichkeiten der Güterproduktion ständig neue "sekundäre Bedürfnisse" entstehen, und so Bedarfsdeckungsprinzip und Leistungsprinzip auf Entsprechung tendieren.

4. Berufsorientierung: Statussicherheit

Seit jeher haben die Verhaltenswissenschaften einschließlich der modernen Betriebspsychologie und Betriebssoziologie menschliche Verhaltensformen beschrieben, deren teleologische Betrachtungsweise auf die Ziele von sozialer Sicherheit und sozialer Anerkennung hinweist. Das Streben nach einem sinnvollen und bedeutungsvollen Eingebundensein in größere gesellschaftliche Zusammenhänge und die Anerkennung eines solchen "Status" stellt offenbar ein menschliches Grundbedürfnis dar. "The need for feeling order in our social life ist as deep a need as sex or hunger". ¹⁾

Es ist unzählige Male in der soziologischen Literatur darauf hingewiesen worden, daß dieses Grundbedürfnis im theologisch begründeten Ständesystem des Mittelalters

1) Duncan, H.D.: Language and Literature in Society, Chicago 1953, S. 118

institutional gebunden und befriedigt wurde. Am Beispiel der Stände- und Kastengesellschaften zeigt sich deutlich, daß dabei die Befriedigung nicht von der relativen Höhe einer Position in der gegebenen vertikalen Rangordnung abhängt, sondern allein von ihrer genauen Definition innerhalb des Systems und deren allseitiger Anerkennung. Insofern ist klar, daß die Verbreitung der modernen Aufstiegs-ideologie eine Befriedigung des Wunsches nach Statussicherheit vom sozialen Bewußtsein her unmöglich machte. Aufstiegsstreben heißt ja, sich mit keiner erreichten Position zufrieden zu geben, d. h. den eigenen Status und den seiner Mitmenschen ständig in Frage zu stellen. Dadurch, daß der Status in unserer Gesellschaft durch Leistung erworben werden muß, ist er ständig durch Nachlassen der eigenen Kräfte als auch durch nachdrängende Gesellschaftsglieder bedroht und muß verteidigt werden; natürlich bietet auch diese Notwendigkeit keine Grundlage für das Entstehen eines Gefühls sozialer Sicherheit bzw. sozialer Geborgenheit. Vor allem aber, worauf Kluth hinweist, fehlt es in den Industriegesellschaften an einer genauen und allseitig anerkannten Definition der Berufsrankordnung. ¹⁾ Die fortschreitende Arbeitsteilung in der industriellen Produktion habe eine derartige Zahl von Berufen und Arbeitstätigkeiten geschaffen, die es selbst Experten unmöglich macht, sie zu überschauen, und so die Bildung eines einheitlichen Hierarchiebewußtseins und -verständnisses verhindert. Nur die obersten und untersten Berufspositionen unserer Gesellschaft seien einheitlich definiert. Sich auf die Untersuchung von Moser und Hall berufend meint Kluth, daß die Berufszugehörigen der zahlenmäßig bedeutsamsten Mittelgruppe "die Fluchtlinien für ihre Standortbestimmung bis an die oberste und unterste Grenze der Gesellschaft vortreiben, ehe sie einen deutlich markierten Punkt finden.....". Und "haben die Positionen der nächsten, der im

1) vergl. Kluth, H.: Sozialprestige..... a.a.O., S. 89

Blickfeld liegenden sozialen Anrainer keine festen Konturen mehr, dann geht auch der eigene Status mehr und mehr verloren" ¹⁾).

Diese kurzen Ausführungen mögen für den Hinweis genügen, daß es eine moderne Berufserziehung vermeiden muß, berufliches Handeln in Hinblick auf das Ziel der Statussicherheit zu orientieren. Die Verstärkung eines Grundbedürfnisses und damit auch verstärkte Frustrationen wären unumgänglich die Folge davon, und wie längst erkannt, eine weitere Gefährdung der psychischen Gesundheit ²⁾. Der Beruf erscheint heute weitgehend ungeeignet, einen genau definierten und allseitig anerkannten "Platz in der Gesellschaft" zu vermitteln, wie wir es in den Schulen noch oft gehört haben. Die Spekulation sei erlaubt, daß gerade eine derartige Erziehung zur heute oft beklagten Überbetonung der Erwerbseinstellung zum Beruf geführt hat. Um einer totalen Frustrierung zu entgehen, könnte das Streben nach "sozialer Sicherheit" im Sinne einer "sozialen Geborgenheit" in Richtung auf eine rein materiell verstandene soziale Sicherheit verschoben worden sein.

5. Berufsorientierung: Kontinuitätsdenken

Eine weitere Bedingung der modernen Statusunsicherheit, die wir noch nicht erwähnt haben, liegt in der im Gefolge der industriellen Dynamik auftretenden geringen Kontinuität der Berufsausübung. Wesentliches Element der traditionellen Zielorientierung kann das Kontinuitätsdenken unter den Gegebenheiten der industriellen Produktionsverfahren nur zu schweren Frustrationen führen. Der "Dauerberuf" stellt

1) Kluth, H.: Sozialprestige...a.a.O..S. 90

2) vgl. dazu: Brown, J.A.C.: The Social Psychology of Industry. Human relations in the factory, Harmondsworth 1954, S. 188

kein typisches und weithin sichtbares Kennzeichen unserer Gesellschaft mehr dar. Die weiter oben angebotenen Daten von Klages sprechen eine deutliche Sprache. Abel stellt bei einem 1912 Berufstätige umfassenden Sample zwar nur 26 % Einfach- und 14 % Mehrfachwechsler fest, jedoch betragen die entsprechenden Anteile bei den 558 gewerblichen Arbeitnehmern, die im Sample von Klages überproportional vertreten sind, 36 % bzw. 20 %. ¹⁾

Das Frustrationsproblem erscheint besonders akut, insofern Berufswechsel wesentlich durch die Umstände und nicht nur durch den freien Willen der Betroffenen bedingt ist. Nach Abel erfolgte der Berufswechsel beim ersten Mal zu 74 % freiwillig und zu 54 % erzwungen, beim zweiten Mal bereits zu 58 % erzwungen und 60 % freiwillig. Die Daten für das dritte und vierte Mal betrugen dann entsprechend 48 % und 57 % der befragten Wechsler. ²⁾

1) Abel, H.: Berufswechsel und Berufsverbundenheit, Braunschweig 1957, S. 23

2) Abel, H.: Berufswechsel.....a.a.O....., S. 37

Die Summen der Prozentsätze liegen hier jeweils über 100, da Mehrfachnennungen bei den Gründen des Berufswechsels berücksichtigt sind.

Tab. 20 Männliche gewerbliche Arbeitnehmer nach beruflicher Ausbildung und Häufigkeit des Berufswechsels in % der Wechslergruppen ¹⁾

	Mehrfach- wechsler	Einfach- wechsler	Nicht- wechsler	Insgesamt
Facharbeiter und Handwerker	23	29	67	45
Angelernte Arbeiter	47	50	25	38
Ohne anerkannte Ausbildung	30	21	6	16,5
In Berufsausbildung	-	-	2	0,5
Summe	100	100	100	100
N=	112	201	245	558

Leider können wir keine Daten beibringen, die explizit das Berufsschicksal der Facharbeiter, speziell der Industrie-Facharbeiter, in Hinblick auf den Berufswechsel verdeutlichen. Immerhin läßt sich aus Tab. 20 unschwer errechnen, daß Facharbeiter und abhängige Handwerker im Verhältnis zu Anlern- und Hilfsarbeitern einen überproportionalen Anteil an Arbeitnehmern aufweisen, die noch in ihrem Erstberuf tätig sind. Nach Tab. 20 ergibt sich ein Anteil von $154 = 59\%$ Nichtwechslern unter den 261 Facharbeitern und abhängigen Handwerkern, während, wie wir gesehen haben, der Anteil der Nichtwechsler in bezug auf alle Berufstätigen nach Klages bei unter 50 %, bei Abel bei etwa 60 % liegt. Unter diesem Gesichtspunkt schneiden die Facharbeiter also etwa durchschnittlich ab.

1) Abel, H.: Berufswechsel.....a.a.O....., S. 67

Nun sagen uns diese Zahlen aber nichts darüber, wie hoch der Prozentsatz derjenigen ist, die ursprünglich Facharbeiterberufe erlernt und diese dann wechseln mußten, da sich die genannten Prozentzahlen nicht auf die Zahl der Lehren, sondern der zum Zeitpunkt der Erhebung ausgeübten Facharbeitertätigkeiten beziehen. Die errechneten Daten liefern ja den Anteil der "Berufszuwanderer" (41 %), während uns wesentlich der Umfang der "Berufsabwanderung" interessiert. Die Ergebnisse von Klages mögen eine Antwort auf diese Frage andeuten: Klages untersuchte 44 Berufe in 10 Arbeitsamtbezirken der BRD in Hinblick auf ihren "Wanderungssaldo". Dabei zeigte sich, daß insbesondere typisch im Bereich des Handwerks beheimatete Berufe, wie Bäcker, Schuster, Fleischer usw., zu den Abwanderungsberufen zählen. Eine Auszählung der 22 Berufstätigen, die wir ausschließlich oder doch vor allem den industriellen Facharbeiterberufen zurechnen, ergibt jedoch ebenfalls einen Wanderungsverlust von rd. 9 %. Nur 8 dieser 22 Berufe weisen einen Wanderungsgewinn auf. ¹⁾ Einer davon, der des Bergmanns, ist allerdings in den letzten auch bereits besonders stark in die Mühlen einer erzwungenen Berufsabwanderung geraten.

Kommt es zum Berufswechsel, so bedeutet dies in der Regel einen Statusverlust. Abel stellte bei seinem Sample von 492 Berufswechslern fest, daß rd. 50 % der Befragten (bei einem Querschnitt durch sämtliche Wechsel) in der Berufsqualifikation zurückgestuft wurden, d. h. an die Stelle von Facharbeitertätigkeiten trat eine Anlern- oder Hilfsarbeitertätigkeit. Kaum mehr als 10 % konnten sich in der Berufsqualifikation verbessern, obwohl über 50 % eine völlig neue Lehre absolvieren, ein Anlernverhältnis eingehen oder eine Zusatzausbildung durchmachen mußten. ²⁾

1) Klages, H.:a.a.O....., S. 38

2) Abel H.: Berufswechsela.a.O....., S. 35

Fazit: Sehr groß, seinen einmal erlernten Beruf kontinuierlich ausüben zu können, war bisher die Chance auch für die Facharbeiter nicht. Es sind keine Argumente beizubringen, daß sie sich im Zeichen der Automatisierung erhöhen könnte. Die Berufserziehung wird damit Zielvorstellungen zu vermitteln haben, wie sie Scharmann im Zuge einer langsam erfolgenden Anpassung an die moderne Arbeitswirklichkeit durch die Jugend bereits beobachtet. Er stellt fest, daß diese teilweise bereits "das berufliche Verhalten im Sinne einer permanenten Fortbildung an die wechselnden Chancen des Arbeitsmarktes und der sozialen Aufstiegsmöglichkeiten anpaßt und die Berufswahl nicht mehr als einen diskreten Akt einmaliger Entscheidung für ein bestimmtes Berufsbild oder eine bestimmte Laufbahn auffaßt, wobei das Verbleiben in einem Lebens- und Dauerberuf aber ebenso mit ins Kalkül gezogen wird wie ein Berufswechsel".¹⁾

6. Berufsorientierung: Sozialer Aufstieg

Fürstenberg hat eindringlich gezeigt, in welchem Ausmaße das Selbstverständnis des modernen Menschen auf seiner Aufstiegsorientiertheit beruht. Wir wissen, in welchem Umfang die Aufstiegserwartung, Arbeitsmoral, Betriebs- und Berufswahl sowie die individuelle Leistung des Arbeiters bestimmen kann. Berufliches Handeln ist heute weitgehend "aufstiegsorientiert".

Nun bleibt aber "der Widerspruch zwischen Aufstiegsbewußtsein und Aufstiegschancen eine Grundtatsache der modernen Gesellschaft".²⁾ Wir haben an anderer Stelle bereits gezeigt, so daß wir hier nicht näher darauf einzugehen brauchen, daß nicht nur individuelle, sondern wesentlich strukturelle Faktoren Aufstiegsprozeß und Aufstiegserfolg

1) Scharmann, Th.:....a.a.O..., S. 181

2) Fürstenberg, F.:....a.a.O..., S. 153

bestimmen. Fürstenberg weist darauf hin, daß deshalb der durch das Aufstiegsbewußtsein stimulierte soziale Ehrgeiz der breiten Bevölkerungsschichten in der Gegenwart vor allem durch soziale Auszeichnungen (in den totalitären Staaten) und durch die Möglichkeit zum Geltungskonsum (in den freiheitlichen Staaten) befriedigt wird. ¹⁾ In der Tat stellt Renate Mayntz im Rahmen einer empirischen Untersuchung fest, daß es den Befragten bei ihrem Aufstiegsstreben in erster Linie um eine praktisch-materielle Verbesserung zu tun war und folgert daraus, daß eine kollektive Hebung des Lebensstandards einer ganzen Gruppe eine ebenso befriedigende Antwort an den sozialen Ehrgeiz darstellt wie der persönliche Aufstieg in eine besser gestellte soziale Schicht. ²⁾

Es ist insofern Fürstenberg zuzustimmen, wenn er eine vorrangige Aufgabe der Sozialpädagogik darin sieht, durch Aufklärung über die fortschreitende Ideologisierung des Aufstiegsbewußtseins bzw. die Scheinlösungen zur Befriedigung des Aufstiegsstrebens eine umfassende Neuorientierung des modernen Menschen herbeizuführen. Ein Leistungsverlust, der die Dynamik der industriellen Gesellschaft gefährden könnte, wäre ja nicht zu befürchten, da der materielle Ehrgeiz bzw. die generelle Hebung des Lebensstandards offensichtlich als Stimulus ausreichen. Einer das soziale Bewußtsein beherrschenden Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit mit ihren Frustrationsgefahren aber wäre damit vorgebeugt.

1) Fürstenberg, F.:a.a.O....., S. 153

2) Mayntz, R.: Soziale Schichtung und sozialer Wandel
in einer Industriegemeinde, Stuttgart
1958, S. 191

7. Berufsorientierung: Persönlichkeitsbildung und Persönlichkeitsentfaltung

Die sich in den abendländischen Gesellschaften seit der Renaissance verstärkenden Individualitäts-, Erfolgs- und Fortschrittsvorstellungen setzten schließlich die auf den Prinzipien von Freiheit und Gleichheit beruhende bürgerliche Gesellschaftsidee durch. Im Gefolge davon wurde das soziale und damit auch berufliche Handeln immer stärker im Hinblick auf eine Selbstverwirklichung bzw. Persönlichkeitsentfaltung als Voraussetzungen individuellen Glücks orientiert. Damit wurde folgerichtig erst das Problem der Berufswahl akut, das der Mensch des Mittelalters nur in Ausnahmefällen kannte. Arbeit und Beruf sind für den Menschen des Mittelalters "jeweils eine Teilfunktion der Standesordnung, die, Ausdruck der göttlichen Weltordnung, jedem mit seinen angeborenen "orden" (ordo) zugleich die eigentümlichen Pflichten und Verrichtungen seines Dienstes für die Gemeinschaft vorschreibt".¹⁾ Dienst an der Gemeinschaft und Gehorsam gegenüber dem göttlichen Willen stellen sich uns damit als die allgemeinsten Grundorientierungen dieses beruflichen Handelns dar. Der individuelle Bezug, sofern von einem solchen im Rahmen einer von universalistischen Vorstellungen geprägten Welt gesprochen werden kann, bestand nicht im Ziel einer Persönlichkeitsentfaltung, sondern Persönlichkeitsbildung. D.h., das Individuum wurde als durch die berufliche Umwelt zu formend betrachtet, während der Individualismus ja die Umwelt als durch die sich entfaltende starke Persönlichkeit gestaltbar ansah.

Wir können den Einfluß der mittelalterlichen Berufsauffassung noch heute in der Berufstheorie verfolgen, wie sie von großen Teilen des Handwerks vertreten wird. So meint Wernet, das Ziel handwerklicher Ausbildung stimme mit dem

1) Scharmann, Th.: Beruf in: Gallig, K.(Hrsg.): Die Religion in Geschichte und Gegenwart; Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Tübingen 1957, S. 1072 ff.

der allgemeinen Erziehung überein, da handwerkliche Berufsleistungen eine "sittliche" Haltung voraussetzen. Dies deshalb, weil der Handwerker "individuell-personell, die Industrie aber instrumental-kollektiv wirtschaftet" ¹⁾.

Es ist schwierig, derartige Auffassungen zu kritisieren, insofern es an einer Operationalisierbarkeit der Variablen fehlt. Was heißt nämlich "sittliche Haltung"? Operationalisiert doch wohl nur ein Verankertsein in Werten wie Fleiß, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit usw. Inwiefern aber nun eine derartige Haltung aus dem "individuell-personellen" Prinzip der handwerklichen Produktion folge, bleibt unergründlich. Es ist nicht einzusehen, wieso der dem "instrumental-kollektiven" Prinzip der Industrie unterworfenen Facharbeiter ohne die genannten Eigenschaften Berufsleistungen erbringen könnte. Im übrigen schließt ja der Leitwert der "Leistung", bei dem es sich um keinen durch die Geschichte sich ziehenden unwandelbaren Wert handelt, dennoch sittliche Haltung in der getroffenen Operationalisierung ein. Und auf jeden Fall reicht sittliche Haltung als Element der Berufsorientierung in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft nicht mehr aus. Die vorangegangenen Ausführungen machten deutlich, inwieweit es darauf ankommt, Fleiß, Pünktlichkeit, Verantwortungsbewußtsein u.a. in einer sich ändernden Umwelt, d.h. in wechselnden Arbeitsorganisationen bei wechselndem Status, in Zusammenarbeit mit neuen Menschen, bei sich wandelnden Organisationszielen und Normen, ständig neu zu aktivieren. Berufserziehung kann demnach nicht nur Erziehung zu sittlicher Haltung bedeuten, sondern wesentlich auch Erziehung zur Anpassungsbereitschaft.

Der Wille zur dauernden Anpassung als notwendiges Element einer modernen Berufserziehung begrenzt natürlich auch den

1) Wernet, W.: Über die Lehrlingshaltung im Handwerk, Münster 1958, S. 22

Spielraum, innerhalb dessen im beruflichen Handeln heute noch "Selbstentfaltung" gesucht werden kann. Die amerikanische Soziologie hat diese Variable "self-expression" in doppelter Hinsicht operationalisiert. Persönlichkeits- oder Selbstentfaltung heißt für den modernen Menschen demnach: 1. Permit to be creative and original. 2. Use my special abilities and aptitudes.¹⁾

Wir wissen, daß auch in der industriellen Gesellschaft in vielen Berufen eine Verwirklichung der beiden genannten Ziele erfolgen kann. So in vielen freien Berufen, insbesondere den künstlerischen, aber auch in der Industrie, z.B. in den Tätigkeiten von Chefkonstruktoren und leitenden Angestellten, die an der Zielfixierung, der Mittelbestimmung und der Normengestaltung eines Betriebes mitwirken. Für den Facharbeiter aber könnte eine Orientierung am Ziel des schöpferischen Handelns nur zu schweren Frustrationen führen, insofern seine Aufgaben weitgehendst ausführender Art sind. Nur damit befaßt, Teile eines Produkts zu fertigen, sind ihm das Ziel seiner Tätigkeit und die Methoden zu dessen Erreichung vorgegeben. Er gestaltet nicht, er fertigt an. Weiterhin bestimmen nicht nur die "Neigung", sondern sehr oft die Arbeitsmarktlage, der Wohnort oder die soziale Herkunft seine Berufswahl. Durch Förderung der Arbeitsmarkttransparenz, Ausbau der Berufsberatung sowie einer Berufserziehung auch der Eltern könnte jedoch dieser Gesichtspunkt der personalen Selbstentfaltung in wesentlich stärkerem Maße als bisher für die Arbeiterschaft realisiert werden. Dies gilt insbesondere auch für den Zielaspekt der "Eignung", um so mehr, als die Hypothese von der relativen Plastizität der durchschnittlich ausgestatteten Eignungsstruktur gut gestützt ist.²⁾

1) vgl. Rosenberg, M.: Occupation and Values, Glencoe 1957, S. 14

2) vgl. Scharmann, Th.: Berufswahl, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie 2/3 1953, S. 192 ff.

8. Extra-funktionale Fertigkeiten

Unter industriellen Fertigkeiten verstehen wir mit Dahrendorf "menschliche Fähigkeiten, die im Hinblick auf die technologischen Erfordernisse gegebener Arbeitsprozesse entwickelt worden sind".¹⁾ Dabei handelt es sich bei den sogenannten funktionalen Fertigkeiten um Qualifikationen, die "durch die rein technischen Anforderungen verlangt werden". Sie umfassen "die elementaren Kenntnisse bzw. das elementare Können, das ein Arbeiter braucht, um seine Aufgabe zu erfüllen".²⁾ Die extra-funktionalen Fertigkeiten dagegen sind "nicht in erster Linie auf die rein technischen Ansprüche von Arbeitsprozessen bezogen, sondern auf deren organisatorischen und sozialen Zusammenhang".³⁾

In der Literatur herrscht Einigkeit darüber, daß sich im Gefolge der automatisierten Produktionstechnik eine Verschiebung der allgemeinen Berufsqualifikationen im Hinblick auf extra-funktionale Fertigkeiten anbahnt. Überflüssig werden im automatisierten Betrieb offensichtlich alle Fertigkeiten, die sich in der bisherigen Produktion aus Grundarbeitsgängen wie z.B. Materialbeschickung, -bearbeitung und -transportierung entwickelt haben. Im einzelnen sind u.ä. Materialkenntnisse, manuelle Geschicklichkeit und Flinkheit und handwerkliche Spezialkenntnisse betroffen. An ihre Stelle treten Qualifikationen, die für die Erfüllung der neuen Aufgaben der Überwachung, Reparatur, Organisation und Planung verlangt werden, also vor allem geistige Beweglichkeit, technisches Verständnis im allgemeinen, gutes Reaktionsvermögen sowie große psychische Belastbarkeit. Das bedeutet, daß als Kriterium des sich anbahnenden Qualifikationswechsels die stärkere Betonung geistiger Qualifikationen gegenüber solchen manueller Art anzusehen ist.

1) Dahrendorf, R.: Industrielle Fertigkeiten...A.a.O..S.549

2) Dahrendorf, R.: Industrielle Fertigkeiten...a.a.O..S.553

3) Dahrendorf, R.: Industrielle Fertigkeiten...a.a.O..S.553

Der Arbeitsmoral des einzelnen kommt eine neue Wichtigkeit zu. Es ist deshalb eine der Hauptfunktionen des Managers, dafür zu sorgen, "daß von seinen engsten Kollegen bis hinab zu dem Aufsichtspersonal im Werk jeder einzelne sich mit den Zielen der Firma identifiziert, wenn der hochempfindliche Gesamtapparat reibungslos funktionieren soll".¹⁾ Dem Betriebsmitgliede wird damit eine verstärkte Anpassungsleistung abverlangt.

Auch der Umfang der sogenannten "latenten extra-funktionalen Fertigkeiten"²⁾ dürfte größer werden, d.h. der Fertigkeiten, die für den eigentlichen Arbeitsvollzug nicht benötigt, denen in unvorhergesehenen Situationen jedoch Bedeutung zukommen kann. So werden zum Beispiel vom Überwachungspersonal im automatisierten Betrieb Kenntnisse auf dem Gebiet der Elektrotechnik, Feinmechanik, Hydraulik usw. verlangt, die für die eigentliche Überwachungsaufgabe zwar nicht erforderlich sind, sich bei Störungen jedoch in einem entsprechend sinnvolleren Verhalten des Überwachenden aktualisieren.

Es scheint, daß sich die Fülle der Beobachtungen zu diesem Themenkreis dahingehend zusammenfassen läßt, daß die automatisierte Produktionstechnik im Bereich der nicht bestimmenden, planenden und organisierenden Tätigkeiten vier Hauptkomplexe an Qualifikationen abverlangen wird: Konzentrationsfähigkeit, Reaktionsfähigkeit, Anpassungsbereitschaft und allgemeines Verständnis im Hinblick auf die Verwendung des technischen Mittels schlechthin. Diese extra-funktionalen Fertigkeiten zu vermitteln, kann unmöglich nur Gegenstand der Berufsausbildung sein. Es handelt sich ja dabei um Qualifikationen, die frühzeitig anerzogen werden müssen. Damit wird sich Berufsausbildung in stärkerem Maße zur Berufserziehung hin entwickeln. Allgemeinbildende und erziehende

1) Pollick, F.:...a.a.O..S. 259

4) Dahrendorf, R.: Industrielle Fertigkeiten...a.a.O..S.555

Institutionen wie Schule und Elternhaus werden mehr als bisher die spätere berufliche Leistungsfähigkeit des Jugendlichen bestimmen. Schelsky weist zwar darauf hin, daß "zu diesen abstrakten Arbeits- und Berufstugenden nicht unmittelbar, sondern nur in der Vermittlung eines Berufskönnens erzogen werden kann", ¹⁾ so daß auch innerhalb der primär auf Vermittlung funktionaler Fertigkeiten gerichteten Lehrzeit die genannten extra-funktionalen Fertigkeiten zu fördern wären; jedoch sind auch Elternhaus und Schulen in Vermittlung allgemeinerer sozialer Fertigkeiten in der Lage, hier erzieherisch tätig zu werden.

III. Berufsausbildung

1. Schul- und Berufsschulunterricht

Wir deuteten weiter oben bereits an, daß die Automatisierung auf Grund wachsender Komplexität der Apparaturen im Bereich von Arbeitsvorbereitung, Wartung, Reparatur und Kontrolle stark gesteigerte Anforderungen an ein vielseitig verwertbares theoretisches Wissen mit sich bringt. Da derartige Kenntnisse besser nicht in betrieblichen Lehrwerkstätten, sondern in nicht unmittelbar auf Ausbildung zu einem bestimmten Beruf gerichteten Schulen vermittelt werden können, ergibt sich als eine erste Konsequenz dieser Entwicklung eine Verlängerung der Schulpflicht. In der Tat bekennen sich ja auch Bundesregierung und Länder zur Einführung eines neunten und zehnten Schuljahres mit dem Ziel einer Vertiefung der Allgemeinbildung. Kombiniert wird dieses Programm ²⁾ mit

1) zitiert nach: Abel, H.: Berufswechsel..a.a.O...S.73

2) vgl.Claussen, W.: Die sozialen Auswirkungen des technischen Fortschritts in der Bundesrepublik, in: Bundesarbeitsblatt Jg. 1965 (16), S. 221

einem Ausbau des zweiten Bildungsweges, der über die praktische Berufsausbildung, verbunden mit einer umfassenden fachtheoretischen und allgemeinen Bildung, Begabungsreserven und Spätentwickler zur Fach- und Hochschulreife führen soll und gleichzeitig eine weitere Institutionalisierung des sozialen Aufstiegs gewährleistet.

Die schulische Allgemeinbildung, wie sie in den deutschen Volksschulen vermittelt wird, stellt neben Alter und Eignung die wohl wichtigste "Startqualität" für unsere Lehranfänger dar. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes wurden nämlich 1960 74 % aller Lehr-, Anlern- und Praktikantenverträge von Volksschulabsolventen abgeschlossen, nur 16 % entfielen auf Jugendliche mit mittlerer Reife oder Abitur, der Rest auf Sonder- und Hilfsschüler sowie Jugendliche ohne Abschluß an einer höheren Schule.¹⁾ Berücksichtigen wir nun, daß aller Erfahrung und Logik nach Absolventen von Mittel- und Oberschulen zu einem hohen Prozentsatz Praktikantenverträge abschließen oder in kaufmännische Berufe einmünden, so kann man im Hinblick auf die schulische Startqualität der Industriearbeiterlehrlinge nur zu ähnlichen Ergebnissen wie Daheim bei seiner Untersuchung erwachsener Facharbeiter kommen.

Wir können im folgenden nun nicht auf die Wirkungen einer verlängerten Volksschulpflicht auf den "Ausbildungserfolg" eingehen, soweit sich dieser in Prüfungsergebnissen und Bewährung im konkreten Beruf anzeigt. Im Hinblick auf unsere Variable "berufliche Elastizität" seien jedoch die plausiblen, wenn auch zur Zeit noch nicht bewiesenen und beweisbaren Hypothesen formuliert:

1) Sperling, H.; Neubert, H.: Die Übergänge in das Erwerbsleben aus Schulen in den Jahren 1958 bis 1960, in: Wirtschaft und Statistik, Jg. 1962, S. 257, 259, 257⁺

1. Verlängerte Schulzeit übt stärker das Denkvermögen. Es ist zu vermuten, daß dadurch berufliche Umstellungen geistig leichter bewältigt werden können.
2. Die Vertiefung der Allgemeinbildung wird dazu führen, daß der erworbene Wissensbestand gründlicher verarbeitet wird und dadurch auch länger gegenwärtig bleibt.
3. Ein Mehr an theoretischem Wissen deckt einen größeren Berufskreis ab, so daß Umstellungen im geringeren Umfang als bisher das Nacharbeiten von Grundkenntnissen erforderlich machen. Ein Blick in die Fortbildungsprogramme großer Firmen zeigt, daß in diesen nicht nur fachliche Spezialkenntnisse, sondern auch stark betont Grundwissen vermittelt wird.
4. Das Alter der Berufseinsmünder nimmt zu. Mit steigendem Alter sammelt der Jugendliche immer mehr Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt, aber auch über seine Eignung. Er wird deshalb frühzeitig einen Berufskreis abgrenzen können, innerhalb dessen er mobil bleiben kann. Eine direkte Beziehung der Variablen Alter und Berufselastizität ist allerdings nicht einzusehen; wohl aber kann die Ausbildung stärker "auf die spätere Erwachsenenwelt des Berufsanwärters ausgerichtet werden," die sich in Deutschland ja "zwangsläufig am Niveau der Lern-, Erkenntnis- und Leistungsfähigkeit" ¹⁾ vierzehnjähriger orientieren muß.

Eine Verlängerung der Volksschulpflicht auf neun oder gar zehn Jahre mag die aufgezeigten Wirkungen erzielen. Sie löst jedoch offensichtlich ein Problem nicht: Im Fall, daß ein neuntes oder zehntes Schuljahr als Abschluß der Volksschule in ihrer bisherigen Gestalt betrachtet werden, bleibt das für deutsche Verhältnisse typisch "Sprunghafte" des Eintritts in die industrielle Arbeitswelt bestehen. Wir wollen

1) Molle, F.: Berufsanalyse als wichtige Voraussetzung der Berufsbildung, Berufsordnung und Sozialordnung, in: Bundesarbeitsblatt, Jg. 1960 (11), S. 370

hier auf die pädagogischen und psychologischen Probleme einer derartigen Situation nicht eingehen. Wohl aber ist im Rahmen unserer Fragestellung zu beachten, daß der genannte "Sprung" gleichzeitig ohne Übergang eine starke Einengung des Lernhorizontes, d.h. eine starke Spezialisierung mit sich bringt. Ohne jemals direkt berufsbezogenen Unterricht erhalten zu haben, wird dem Lehranfänger sofort die Aneignung sehr spezieller technischer Fertigkeiten abverlangt. Was fehlt, ist ein für den Ausbildungsgang in den Ostblockstaaten typischer polytechnischer Unterricht, der elastizitätsfördernd wirken könnte. Das heißt, daß unsere zweite Anregung im Hinblick auf eine moderne Ausbildung dahin zielt, die in den Volksschulen vermittelte schulische Allgemeinbildung in eine speziellere Stufe, aber doch in sich wieder breit angelegter technisch-naturwissenschaftlicher Bildung übergehen zu lassen.

Es ist klar, daß ein zehntes Schuljahr diese Aufgabe übernehmen müßte. Denn mehr als zwei zusätzliche Jahre können für die Ausbildung unserer Lehranfänger auf keinen Fall freigemacht werden. Eine Verlängerung der Schulzeit auf zehn Jahre und eine zusätzliche Verlängerung der betrieblichen Lehrzeit, wie sie von Arbeitgeberseite wiederholt gefordert worden ist, dürfte unsere Wirtschaft sowohl vom Arbeitskräftepotential als auch den anfallenden Kosten her kaum bewältigen können.

Der Einwand, daß im nicht deutschsprachigen westlichen Ausland diese Kosten aufgebracht würden, sticht nicht, insofern dort eine derartige Verbreitung der Facharbeiterausbildung wie in Deutschland unbekannt ist.

Tab. 21 Lehrlinge in Deutschland, den USA, der Schweiz
und Frankreich 1960 ¹⁾

	absolut	je hundert der 15- bis unter 20-jährigen
Deutschland	1 223 773	33,1
Frankreich	490 260	15,6
USA	161 128 (+ 1740760 Schüler berufsbilden- der Vollzeitklassen)	1,4 (+ ca.15 %)
Schweiz	110 422	25,8

Natürlich sind Kenntnisse, wie sie in den allgemeinbildenden Fächern der Volksschulen gelehrt werden, auch für die praktische Daseinsbewältigung so wichtig, daß ein zehntes Schuljahr als Abschluß der Volksschulzeit immer als gerechtfertigt erscheint. Allerdings ist mit der Ausbildungszeit zu wirtschaften; da, wie wir sahen, die Masse der Volksschulabsolventen aber einmal als Arbeiter, d. h. im technischen Teil der Betriebe tätig sein wird, sollte einem polytechnischen Schuljahr gegenüber einem Volksschuljahr traditioneller Art der Vorzug gegeben werden.

Ein solches Schuljahr könnte auch die Betriebe vom theoretischen Unterricht befreien, der sich in den Lehrwerkstätten in Ergänzung des offensichtlich nicht ausreichenden Berufsschulunterrichts bereits stark durchgesetzt hat. Tab. 22 zeigt uns die Ergebnisse einer Untersuchung der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung zu diesem Thema. Gegenüber 1958 hat sich nach dieser auf Daten von

1) Lempert, W.; Ebel, H.:...a.a.O...S.340, 349, 343, 344, 353,
354

1963 fußenden Untersuchung eine Verschiebung auch der Stoffgebiete bemerkbar gemacht. Während 1958 noch in 45 % aller Fälle ein Teil des Unterrichts betriebsbezogen war, ist dieser Anteil wesentlich auf 28 % der Lehrwerkstätten mit zusätzlichem Unterricht zurückgegangen. Auch die Bedeutung des allgemeinbildenden Unterrichts hat abgenommen, offenbar tritt der ausgesprochen fachbezogene Unterricht immer stärker in den Vordergrund. ¹⁾ Dies dürfte ein weiteres stichhaltiges Argument für unsere Auffassung darstellen, an Stelle eines geplanten zehnten Volksschuljahres ein polytechnisches Berufsschuljahr in den Ausbildungsprozeß einzuschieben.

Tab. 22 Ausmaß und Art von zusätzlich erteiltem Unterricht (neben der Berufsschule) in der Lehrwerkstätte der Industrie ²⁾

Gesamtzahl der Lehrwerkstätten	2096
Lehrwerkstätten mit zusätzlichem Unterricht	1789
davon mit:	
allgemeinbildendem Unterricht	369
fachbezogenem Unterricht	1600
betriebsspezifischem Unterricht (z. B. Firmenerzeugnisse)	505

Anhaltspunkte dafür, wie ein polytechnisches Schuljahr auszu-
sehen hätte, finden wir in den Unterrichtsplänen der
deutschen Berufsfachschulen und beruflichen Vorschulen sowie

1) Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.):
...a.a.O..., S. 24

2) Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.):
...a.a.O..., S. 47

in den französischen und schweizerischen Berufsschulen. In etwa würde das Programm darauf hinauslaufen, die zur Verfügung stehende Zeit zu je einem Drittel auf die Fächergruppen Allgemeinbildung (Deutsch, Staatsbürgerkunde, Mathematik, Physik, Chemie), theoretische Werkkunde (Fachzeichnen, Fachrechnen, Fachkunde) und Werksarbeit zu verteilen. Für die beiden letzteren Fächergruppen wäre dabei natürlich eine erste, wenn auch nach dem bisherigen System geringe Spezialisierung erforderlich. Denn eine Berufsausbildung ist unter dem Elastizitätsgesichtspunkt zwar so breit wie möglich anzulegen, ihre Grenzen müssen jedoch immerhin so eng gezogen sein, daß im Verhältnis zur Ausbildungszeit überhaupt fundiertes Wissen und nicht nur allgemeine Informationen vermittelt werden. Letzteres wäre gegebenenfalls schon innerhalb des neunten Schuljahres zu besorgen. Das eben Gesagte würde bedeuten, daß, etwa dem Programm der beruflichen Vorschule in Krefeld entsprechend, Klassen für allgemeines Metallgewerbe, Elektrowerbe, Textilgewerbe, Baugewerbe usw. eingerichtet würden.¹⁾

Was die Werksarbeit betrifft: Auch hier wäre zu vermeiden, daß sich die praktische Werkstätigkeit in Informationen erschöpft. An Stelle der für die einzelnen Facharbeiterberufe zumindest in den Lehrwerkstätten der Industrie üblichen Grundausbildung, die zwischen 19 (Schmelzschweißer) und 33 Wochen (Feinmechaniker) beansprucht, wäre ein breiterer, auf die einzelnen Fachklassen des polytechnischen Schuljahres abgestimmter Grundlehrgang vorzubereiten.

Von der starken Berufsbezogenheit des polytechnischen Unterrichts her böte es sich an, das zehnte Schuljahr zweckmäßigerweise den Berufsschulen zu übertragen. Auch wenn deren Erfahrungen im Hinblick auf die allgemeinbildenden

1) Krause, E.:...a.a.O..S. 45 ff.

Fächer noch gering sind, haben sie sich doch in den letzten Jahrzehnten in ihrem Ausbildungsgang am konsequentesten bemüht, Allgemeinbildung in eine enge Beziehung zur beruflichen Ausbildung zu bringen. Dagegen wäre der Ausbildungsteil "Werkarbeit" bei den Betrieben zu belassen, da den Berufsschulen sonst eine außerordentlich große personelle und materielle Neuausstattung abverlangt würde und nur so die Vorteile betriebs- und schulgebundener Berufsausbildung kombiniert werden können.

Im übrigen wäre auf den bisher üblichen teilzeitbegleitenden Unterricht der Berufsschule während der betrieblichen Lehrzeit auch nach Absolvierung eines polytechnischen Schuljahres nicht zu verzichten, um dem Erfordernis vermehrter theoretischer Kenntnisse zu entsprechen. Dabei würde gelten, und dies ist eine dritte Forderung, die wir auf Grund der vorangegangenen Analyse über die Automatisierung glauben stellen zu können, daß die in den Berufsschulen heute vernachlässigten Gebiete von Physik, Chemie und Mathematik stärker zu betonen sind. Damit ist keine Abwertung der Themen gegeben, die insbesondere die Pädagogen zu fördern bereit sind, wie Geschichte, Staatsbürgerkunde usw. Das Prinzip der Wirtschaftlichkeit zwingt jedoch dazu, sich zunächst den Wissensgebieten zuzuwenden, denen immer stärkere Bedeutung für die Existenzsicherung zukommt. Die Automatisierung mag einmal Produktivitätssteigerungen mit sich bringen, die es volkswirtschaftlich vertretbar erscheinen lassen, die Masse unserer Jugendlichen bis zum 20. Lebensjahr und noch länger in Schulen und Lehrwerkstätten "festzuhalten".

Die bisherigen Überlegungen verdeutlichen bereits, in welcher Richtung ein Konzept moderner Berufsausbildung zu entwickeln wäre. In der Industrie hat schon seit längerem der

Gedanke der sogenannten "Stufenausbildung" Fuß gefaßt, allerdings ohne daß dabei Schule und Berufsschule systematisch in das Konzept eingebaut würden. Stufenausbildung heißt für uns, daß ein Ausbildungsgang in zeitlich hintereinander liegende Abschnitte zunehmender Spezialisierung eingeteilt wird, wobei jeder Ausbildungsabschnitt das Grundwissen für mehrere Spezialisierungen zu vermitteln hätte. Bei Wegfall des Bedarfs bestimmter Spezialisierungen könnte dann durch Fortbildungsmaßnahmen auf der Basis der nächst tieferen Stufe eine neue funktionale Anpassung des betroffenen Berufstätigen erfolgen. Volksschule und polytechnisches Schuljahr wären dabei als die beiden ersten und demgemäß breitesten Stufen eines solchen Konzepts zu betrachten.

2. Betriebliche Lehre: Stufenausbildung

Nach dem polytechnischen Berufsschuljahr, das einen harmonischen Übergang in das Berufsleben gewährleistet, indem es, wie wir vorschlugen, einen branchengebundenen betrieblichen Grundlehrgang in sein Programm aufnimmt, würde es also darauf ankommen, den bisherigen breiten Ansatz der Berufsausbildung möglichst weiterzuführen. Dabei können wir uns etwa an Vorstellungen orientieren, wie sie von der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (ABB) bisher für den Bereich der Metallindustrie, die besonders günstige Voraussetzungen für eine Stufenausbildung bietet, entwickelt worden sind. In der Regel sind die Bedingungen für eine Stufenausbildung in den anderen Industriebranchen nicht so günstig, jedoch ist zu beachten, daß die Metallindustrie allein rund 70 % aller Industrielehrlinge ausbildet.¹⁾

1) Krause, E.: Automation und Berufsausbildung,
Ratingen 1965, S. 45

In einer nächsten Stufe, nun vorwiegend betriebsgebundener Ausbildung, wäre demnach dem Lehrling die ganze Breite der die Berufswelt einer Branche kennzeichnenden funktionalen Fertigkeiten zu vermitteln. Für den Bereich der Metallindustrie bedeutet dies Fertigkeiten wie Messen, Hobeln, Fräsen, Drehen, Schleifen, Löten, Schmieden, Härten, Schweißen sowie Elektroarbeiten, wie sie heute bereits von Maschinenschlossern und Feinmechanikern verlangt werden. Neun bis zwölf Monate einer derartigen Ausbildung könnten den Lehrling, falls er nach Abschluß dieser Stufe mangels Eignung oder sonstiger Motive ausscheidet, nach einer kurzen Einweisung für Arbeitsplätze ausreichend vorbereiten, wie sie heute von in drei- bis sechsmonatiger Anlernzeit ausgebildeten Arbeitern besetzt werden.

Da eine moderne Berufsausbildung nicht nur breitere, sondern auch im Zuge fortschreitender Spezialisierung der Arbeitsprozesse auch tiefere Kenntnisse zu vermitteln hat, läßt sich eine allmähliche Einengung des Lehrstoffes von Stufe zu Stufe natürlich nicht vermeiden. Allerdings wäre tunlichst zu verhindern, daß auf die eben konzipierte breit angelegte Grundstufe der betrieblichen Lehre eine Spezialisierung im bisherigen Umfang aufgesetzt würde.

In der Industrie sind deshalb bisher an Tradition und berufsständischem Denken gescheiterte Bestrebungen zur Berufszusammenlegung im Gange. So würde eine weitere Stufe der betrieblichen Lehre etwa die Schlosserberufe (Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Mechaniker usw.), die Werkzeugmaschinenberufe (Dreher, Fräser usw.), die Elektroberufe und ähnliche Gruppierungen zusammenfassen. Nach der ABB sieht diese zweite Stufe betrieblicher Lehre, wieder verhältnismäßig umfassend angelegt, für die schlosserischen Berufe zwei Monate handwerkliche und drei Monate maschinelle Teilebearbeitung vor, während die anschließenden vier Monate dem Zusammenbau und

zwei Monate schließlich der Produktionsausbildung in einer Betriebsabteilung gewidmet sind. Bei den Werkzeugmaschinenberufen dagegen ist die zweite Stufe in je 1,5 Monate Bohren und Hobeln, 2 Monate Drehen, 2,5 Monate Fräsen, 1,5 Monate Schleifen und 2 Monate Produktionsausbildung untergeteilt.¹⁾ Entsprechende Pläne wären auch für die elektrotechnischen und sonstigen Berufe zu entwickeln.

Die beiden bisher geschilderten Stufen zusammen genommen bieten ein breites berufliches Fundament, das für eine große Zahl betrieblicher Arbeitsplätze ausreichen dürfte. Weniger eng angelegt als die heutigen Anlernberufe, decken die beiden Stufen jedoch einen weiten Bereich dieser Tätigkeitsgruppe ab. Insofern sollte die zweite Stufe auf jeden Fall mit einer offiziellen Kammerprüfung abgeschlossen werden, deren Schwerpunkt vor allem, dem bisherigen Ausbildungsverlauf entsprechend, im Praktischen zu liegen hätte.

In einer weiteren Stufe kann dann nach dem Ausscheiden der für eine weitere Ausbildung nicht Geeigneten eine Anhebung des Ausbildungsniveaus erfolgen, wie sie der weiter oben erwähnten Zweiteilung der Facharbeitertätigkeiten entspricht. Hier ist wieder zu berücksichtigen, daß die Anforderungen an einen hochqualifizierten Facharbeiter besonders im theoretischen Bereich gestiegen sind. Während die ersten beiden Stufen betrieblicher Lehre also einer breiten Fundamentierung der praktischen Berufsausbildung dienen, wird die dritte Stufe für höhere, intellektbetonte Tätigkeiten vorbereiten. Nach der ABB sieht diese Stufe z.B. für den Maschinenschlosser Kenntnisse der Mechanik, Pneumatik, Hydraulik und Elektrik sowie erweiterte Kenntnisse in Maßtechnik und Montagearbeiten vor. Entsprechend wäre bei den elektrotechnischen Berufen die Elektroniktechnik zu betonen. In einer

1) Krause, E.:...a.a.O...S. 49

weiteren Ausbildungsstufe könnten solche Kenntnisse dann noch im Hinblick auf Spezialkräfte vertieft werden. Es ist offensichtlich, daß dieser Abschnitt der Lehre durch eine verstärkte, vor allem den naturwissenschaftlichen Fächern gewidmete Berufsschulzeit begleitet werden muß, um eine sichere theoretische Fundierung der Ausbildung zu gewährleisten.

Die bisherigen Ausführungen zum Thema Stufenausbildung mögen trotz ihrer Kürze genügen. Dies einmal deshalb, weil auf Detailfragen, die immer eine umfassende Kenntnis der Praxis voraussetzen, nicht eingegangen werden kann; zum anderen deshalb, weil wir das ganze Problem der Berufsausbildung von vornherein im Hinblick auf nur wenige Erfolgskriterien begrenzten. Der kleine Anriß des Konzepts einer Stufenausbildung, wie wir ihn liefern konnten, dürfte jedoch deutlich gemacht haben, daß die oben formulierten Ziele annähernd auf diese Weise erreicht werden könnten.

1. Die breiten Grundstufen sowie die umfassende Streuung des Lehrstoffes in der dritten Stufe fördern die berufliche Elastizität.
2. Die Stufenausbildung erlaubt eine übersichtliche, institutionalisierte Gliederung der Arbeiterschaft nach Maßgabe zunehmender Qualifikation.
3. Der Stufenausbildung kommt eine Anreizwirkung zu, insofern sie innerhalb der Facharbeiterlaufbahn sozialen Aufstieg nach Maßgabe des Leistungsprinzips ermöglicht. Die über das bisherige Facharbeiterniveau hinausgehenden Qualifikationen, wie sie in der dritten Stufe vermittelt werden, sichern den einwandfreien Anschluß an die Meister- und Technikerschulen sowie die Aufbauzüge der Fachingenieurschulen.

3. Betriebliche Lehre: Lehrzeitdauer

Unsere bisherigen Überlegungen scheinen auf den ersten Blick darauf hinzudeuten, daß man bei einem derartigen Konzept nicht ohne Lehrzeitverlängerungen wird auskommen können. Nun erscheint es uns aber sicher, daß neben dem geplanten neunten und zehnten Schuljahr eine zusätzliche generelle Verlängerung der betrieblichen Lehrzeit volkswirtschaftlich nicht mehr tragbar ist. Da nämlich unsere Volks- und Berufsschulen sowohl im Hinblick auf Raum als auch Lehrpersonal voll ausgelastet sind, steht zu erwarten, daß sich im Falle eines neunten und zehnten Schuljahres die Kosten für diese Institutionen proportional, d.h. um ca. 25 % erhöhen dürften. Der Wirtschaft wird dabei, abgesehen vom Gesichtspunkt der Steuerkraft, ein Arbeitskräftepotential entzogen, das in der Größenordnung von 800 000 bis 1 000 000 liegt.¹⁾ Eine Verlängerung der Lehrzeit um zusätzlich noch etwa ein Jahr würde neben dem Anschwellen der betrieblichen Ausbildungskosten das Potential qualifizierter Arbeitskräfte wieder um einige Hunderttausend schwinden lassen.

Nichtsdestoweniger ist von seiten der Arbeitgeber für einige Berufe explizit, implizit jedoch eine generelle Verlängerung der Lehrzeit gefordert worden. Denn der in Deutschland im Vergleich zum westlichen Ausland beobachtbare sinkende Ausbildungserfolg wird in der Regel von dieser Seite auf verkürzte Ausbildungszeiten zurückgeführt. Der Ausbau des Berufsschulwesens, gesetzgeberische Maßnahmen zum Lehrlingsschutz und die allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit mögen in der Tat die für die betriebliche Ausbildung zur Verfügung stehende Zeit beschnitten haben. Es bleibt jedoch die Frage offen,

1) Vgl. Statist.Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1966, S. 92

1964 besuchten Volksschulen:	375 566	14-jährige
	533 734	13-jährige
	909 300	insgesamt

inwieweit eine Intensivierung der betrieblichen Ausbildung diese Entwicklung aufheben könnte.

Dabei ist zu beachten, daß das oft gehörte Argument, einer Intensivierung der Ausbildung seien durch den Reifungsprozess des Jugendlichen natürliche Grenzen gesetzt,¹⁾ an Bedeutung verliert, sobald die Lehrwerkstätten nicht mehr mit vierzehnjährigen, sondern im Falle weiterer Schulzeitverlängerungen mit sechzehnjährigen Lehrlingen zu rechnen haben. Nun hat sich Ebel des Themas einer Intensivierung der betrieblichen Ausbildung, das schon seit längerem ohne ausreichende empirische Grundlagen diskutiert wurde, im Rahmen einer Lehrlingsbefragung angenommen. Dabei operationalisierte er seine Variable "Intensität" durch das Verhältnis unmittelbar ausbildungsbezogener "Facharbeitszeit" zur für Neben- und Hilfsarbeiten aufgewendeten Zeit. Tabelle 23 verdeutlicht ein Ergebnis dieser Untersuchung:

Tab. 23 : Mittlere Stundenzahl für Facharbeiten, Neben- und Hilfsarbeiten von Industrielehrlingen der Schlosser- und Elektrikerberufe pro Ausbildungstag²⁾

Mittl.Nebenarbeitszeit in Std.	Mittl.Hilfsarbeitszeit in Std.	Mittl.Facharbeitszeit in Std.	Gesamtarbeitszeit in Std.
1,1	1,0	6,0	8,1

Diese Zahlen weisen darauf hin, daß rund ein Viertel der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit für Neben- und Hilfsarbeiten verwendet wird. Im Handwerk, nebenbei gesagt, liegt dieser Anteil noch höher. Bei einer 36-monatigen Lehre

1) Vgl. Krause, E.: Grundlagen einer Industriepädagogik, Berlin - Köln - Frankfurt 1961, S. 77

2) Lempert, W.; Ebel, H.:...a.a.O..S. 395

könnten bei Wegfall derartiger Arbeiten also rund 9 Monate effektiver Lehrzeit gewonnen werden. Natürlich müssen auch die in Rede stehenden Verrichtungen dem Lehrling vertraut sein, es ist aber nicht einzusehen, wieso dazu (Putzarbeiten, Verladearbeiten, Packen, Lagerarbeiten usw.) mehr als drei Monate benötigt werden sollten, so daß immer noch ein effektiver Zeitgewinn von sechs Monaten erzielt werden könnte.

Natürlich wären mit einer derartigen Intensivierung der betrieblichen Lehre für den Betrieb höhere Kosten als bisher verbunden. Zumindest würde aber nicht ein weiterer Jahrgang zum großen Teil für den volkswirtschaftlichen Wertschöpfungsprozeß ausfallen. Außerdem könnte zusätzlich eine Nebenwirkung erzielt werden: Wir haben gesehen, in wie starkem Ausmaß durch die Automatisierung der Bedarf an Hilfsarbeitern sinkt. Ein gewisser Prozentsatz der überhaupt Arbeitsfähigen bringt nun aber das geistige Rüstzeug, das zum Erlernen qualifizierter Tätigkeiten erforderlich ist, einfach nicht mit. Eine Repräsentativerhebung des Instituts für Selbsthilfe und Sozialforschung ergab, daß bei einem Sample von 1500 Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren nur 24 % der in ungelernter Arbeit stehenden Jungen (40 % der Mädchen) das Ziel der Volksschule überhaupt erreicht hatten.¹⁾ Nur im Falle ausgesprochener Spätentwickler sind diese Jugendlichen überhaupt in der Lage, eine Lehre zu absolvieren. Der Rest wird (für alle Zukunft) als Hilfsarbeiter untergebracht werden müssen. Auf lange Sicht wird unsere Gesellschaft nicht umhin können, entsprechend den wachsenden Anforderungen des Berufslebens, Arbeitsplätze für diesen Personenkreis freizumachen, wo immer es überhaupt möglich ist.

1) vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, Bonn 1966, S.192/93 Drucksache V/909 des Deutschen Bundestages

Eine Intensivierung der betrieblichen Lehre ist nun noch unter weiteren Gesichtspunkten denkbar:

a) Im Falle, wie wir darlegten, das geplante zehnte Schuljahr für eine berufsbezogene Ausbildung genutzt würde, könnte weitere Lehrzeit durch Wegfall des heute bereits weitgehend üblichen Unterrichts in den Lehrwerkstätten gewonnen werden.

b) Die Mehrzahl der westdeutschen Lehrlinge und Anlernlinge arbeitet in kleinen Betrieben. Selbst in der Industrie sind die Großbetriebe als Ausbildungsstätten unterrepräsentiert.¹⁾ Wir können aber davon ausgehen, daß nur in Lehrwerkstätten mit hauptamtlichem Personal die maximale Leistungsfähigkeit des Lehrlings überhaupt angestrebt werden kann, bei zu enger Eingliederung in den Produktionsapparat werden nämlich meistens ökonomische Nahziele dominieren. Da aber Lehrwerkstätten nur von Großbetrieben getragen werden können, erscheint die verstärkte Einrichtung überbetrieblicher Lehrwerkstätten notwendig.

c) Das Erlernen eines Berufes innerhalb der laufenden Betriebsarbeit, was für viele Lehrlinge heute noch Wirklichkeit ist, stellt keine Voraussetzung für die Konzipierung und Durchführung zeitsparender straffer Lehrpläne dar. Wir sagten schon, daß 1963 noch immer nur 50 % der Industrie-arbeiterlehrlinge Lehrwerkstättenausbildung erhielten; im Bereich von Eisen- und Metall waren es 57,5 %, ²⁾

d) Die Lehre muß, um höchste Intensität zu erlangen, unter Aufsicht und Kontrolle besonderer Ausbilder stattfinden. Auf die Frage aber, wer ihre Arbeiten beaufsichtige, verwiesen nur 14 % der Lehrlinge des oben genannten Samples auf hauptamtliche Ausbilder, dagegen 27 % auf Gesellen, Facharbeiter

1) Stat.Bundesamt der BRD (Hrsg.): Stat.Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1959, S. 179

2) Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung (Hrsg.): ...a.a.O..S. 17

oder einfache Angestellte, der Rest auf Personen gehobener Position, für die die Lehrlingsbetreuung nur eine Aufgabe unter anderen darstellte¹⁾.

Wir fassen bis hierher zusammen: Die Automatisierung verlangt vom Facharbeiter der Zukunft sowohl breitere als auch tiefere Kenntnisse. Wir glauben, daß diesen Anforderungen nach den vorangegangenen Ausführungen wie folgt begegnet werden könnte:

1. durch Einführung des neunten Schuljahres,
2. durch Einführung eines zehnten polytechnischen Schuljahres,
3. durch eine Verstärkung des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts in den Volks- und Berufsschulen,
4. durch Berufszusammenlegungen,
5. durch eine gestufte Berufsausbildung in der angedeuteten Form,
6. durch eine Intensivierung der Lehre
 - a) durch verstärkte Lehrwerkstättenausbildung
 - b) weitgehende Befreiung der Lehrlinge von Hilfs- und Nebenarbeiten
 - c) Orientierung der betrieblichen Lehre an straffen Ausbildungsplänen
 - d) laufende Überwachung des Ausbildungsganges durch hauptamtliches Personal
 - e) verstärkte Auslese durch Eignungstests und Zwischenprüfungen.

Erst nach Ausschöpfung all dieser Möglichkeiten wird überhaupt die Frage nach einer eventuellen Lehrzeitverlängerung zu stellen sein.

Zum Schluß dieses Kapitels sei zwecks Abrundung des bisher Gesagten noch ein kleiner Exkurs gestattet: Wir haben bisher unsere Variable "berufliche Elastizität" ausschließlich

1) Lempert, W.; Ebel, H.:...a.a.O..S. 386

unter dem Gesichtspunkt der Automatisierung betrachtet. Berufsstrukturelle Veränderungen, wie sie durch das relative und absolute Anwachsen der Angestelltenschaft (auch in der Industrie) sowie die wachsende Bedeutung des tertiären Wirtschaftsbereichs bedingt sind, blieben unberücksichtigt. In der Tat sehen wir keine Möglichkeit, das Kalkül des späteren Wechsels eines jungen Facharbeiters zu Büroarbeiten in der Industrie oder zu Tätigkeiten im tertiären Sektor mit in ein Konzept der Berufsausbildung einzubeziehen; es sei denn in der Forderung nach einer besseren Allgemeinbildung. Jedoch z.B. Elemente einer kaufmännischen Lehre in den Ausbildungsgang von Arbeitern mit einzubeziehen, erscheint nicht möglich; neben dem stark erhöhten Zeitbedarf und vermehrten Kosten stünden dem jungen Arbeiter keine Möglichkeiten offen, seine Kenntnisse zu proben und zu aktivieren, so daß sie bald vergessen würden.

Es erhebt sich jedoch die Frage, ob nicht eine Beziehung zwischen der in allen Industriestaaten üblichen Institution der Berufsberatung und unserer Variablen gesehen werden kann. Zwar ist ein direkter Zusammenhang zwischen der Intensität einer Berufsberatung und der beruflichen Elastizität des einzelnen nicht einzusehen. Wohl aber kann die Berufsberatung in ständiger Beobachtung der berufsstrukturellen Entwicklung den Nachwuchs in zukunftssträchtige Kanäle leiten; sie erhöht die Transparenz des Lehrstellenmarktes und verhindert Ballungen in bestimmten Modeberufen. Eine derartige Beratung erhöht also nicht, wie bereits gesagt, die berufliche Elastizität des einzelnen, stellt jedoch ein Element der Elastizität der Berufsstruktur dar, indem sie künftige Berufsstrukturierungen vorab berücksichtigt und so die Notwendigkeit individueller Elastizität mindert.

Die Möglichkeiten einer Berufslenkung bestehen für die Berufsberatung trotz der Freiwilligkeit ihrer Inanspruchnahme auch in Deutschland, da die Mehrheit der Volksschulabsolventen sich jedes Jahr beraten läßt. Die Arbeitsämter meldeten für das Berichtsjahr 1963/64 nicht weniger als 416 807 männliche und 369 359 weibliche Ratsuchende ¹⁾. Natürlich bleiben die Möglichkeiten auch der Berufsberatung insofern beschränkt, als der kurzfristige Bedarf am Lehrstellenmarkt befriedigt werden muß und Prognosen über die zukünftige Entwicklung der Berufsstruktur immer nur Anhaltspunkte liefern können. An der Notwendigkeit von Umschulungen für Teile der Berufstätigen wird auch in Zukunft nicht vorbeizukommen sein.

Im übrigen nun noch ein Hinweis, der zum Kapitel der beruflichen Fortbildung überleiten könnte: Alle Maßnahmen, die der beruflichen Elastizitätsförderung dienen sollen, sind weitgehend zum Scheitern verurteilt, falls der Facharbeiter nach Abschluß seiner Lehre an einen eng begrenzten Arbeitsplatz gesetzt wird und bei befriedigenden Leistungen dort dauernd verbleibt. Denn "zu den Aufgaben der Erwachsenenbildung/ (Fortbildung²⁾) gehört auch ein planmäßiger Wechsel der Arbeitsplätze im Hinblick auf die damit verbundene Erweiterung der Berufserfahrung".³⁾

1) Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der BAA 12.Jg. 1964, S. 585

2) eingefügt durch den Verfasser

3) Kieslinger: Berufliche Weiterbildung der Fachkräfte, in: Wirtschaft und Berufserziehung, Jg. 1957, S. 64

4. Betriebliche Lehre: Pädagogische Grundsätze

Bevor wir uns jedoch dem Thema der beruflichen Fortbildung zuwenden, wäre noch auf eine wichtige Konsequenz einzugehen, die die angedeuteten Veränderungen des Berufsausbildungsprozesses mit sich bringen dürfte. Auf jeden Fall wird nämlich eine Berufsausbildung in der Zukunft unabhängig von der Frage der Lehrzeitdauer in Bezug auf den Lehrling eine stärkere psychische und intellektuelle Belastung (sofern er in die dritte Stufe eintritt) nach sich ziehen.

Was nun die durch eine eventuelle Umstrukturierung der Lehre verstärkte Beanspruchung des Lehrlings anbelangt, so wird ihr auf dreierlei Art begegnet werden können: Einmal durch verbesserte Allgemeinbildung und Heraufsetzung des Alters der Lehrlinge, was durch die geplanten Schulzeitverlängerungen bewirkt werden kann, zum anderen durch eine konsequente Anwendung moderner pädagogischer und didaktischer Grundsätze. Natürlich müssen derartige Grundsätze, sofern sie allgemeingültig formuliert werden sollen, von hohem Abstraktionsgrad sein. Denn Rezepte liefern zu wollen, bliebe ein müßiges Unterfangen, da solche stets im Hinblick auf einzelne aus der nahezu unübersehbaren Vielzahl industrieller Fertigkeiten zusammengestellt werden müßten.

In Anlehnung an die kurze Zusammenfassung bei Krause seien deshalb, dem unbefriedigenden Entwicklungsstand der Betriebspädagogik entsprechend, nur nachfolgende allgemeine Grundsätze einer modernen Berufserziehung angeführt. Dabei soll der Begriff der Berufserziehung nicht nur die Vermittlung abstrakter Berufsziele (Berufsorientierungen im obigen Sinne), sondern auch von technischem Wissen (Mittelaspekt der Berufsorientierung) und den im Betriebe herrschenden Normen (Normenaspekt der Berufsorientierung) umfassen:

a) Funktionale und intentionale Fremderziehung sind durch vorbildliche Umwelteinflüsse (sozialer und physischer Art) und vorbildliche Ausbilder so zu gestalten, daß sich die Fremderziehung in gesteigerte Selbsterziehung umsetzt. Denn "im Kern ihres Wesens ist Erziehung immer Selbsterziehung, und alle Fremderziehung kann nur dazu beitragen, den Selbst-erziehungsprozeß, die Selbstgestaltung des Menschen gemäß seinen Anlagen zu fördern und ihm hierfür die erforderlichen Hilfen zuteil werden zu lassen".¹⁾ Dies bedeutet für die Praxis, daß

- aa) Ausbildungsräume, Werkzeuge, Maschinen und Geräte jeweils von tadelloser Beschaffenheit sein müssen,
- ab) die Lehrlinge von ungünstigen Umwelteinflüssen seitens anderer Betriebsangehöriger abzuschirmen sind,
- ac) der Imperativ "Du sollst" möglichst auf besonders ernste Situationen beschränkt bleibt, ansonsten aber eine indirekte Lenkung zu bevorzugen ist.

b) Die Unterweisung der Lehrlinge seitens der Ausbilder hat vor allem die Stufen 3 und 4 des Lehrprozesses zu betonen, nämlich Selbstprobieren und Üben, wobei die erstere Stufe einer grundsätzlich bestehenden Leistungsbereitschaft des Lehrlings gerecht zu werden hat, während die letztere für die praktische Verwertbarkeit des Gelernten maßgebend ist. Die Stufen 1 und 2, d.h. bloßes Erklären und Vormachen, sind dagegen auf ein Minimum zu beschränken, da es "den Vorgang einer schematischen Übertragung von Wissen und Können auf andere nicht gibt".²⁾

c) Da auch der Übungserfolg der Regel des abnehmenden Ertragszuwachses unterliegt, wäre der Übungsaufwand innerhalb der Lehre nur so weit zu treiben, als das Übungsergebnis noch

1) Krause, E.: Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung und Berufserziehung des Facharbeiter-Nachwuchses der Industrie, Stuttgart 1955, S. 123 ff

2) Krause, E.: ...a.a.O..S. 128

im progressiven Teil der Ertragszuwachskurve liegt. Danach wird man sich der Vermittlung neuer Fertigkeiten zuwenden und die weitere Übung der praktischen Berufstätigkeit überlassen.

d) Bei allen Übungen kommt es zunächst auf die Arbeitsgüte und erst im fortgeschrittenen Stadium der Lehre auf das Arbeitstempo an, da nur langsames, dafür aber fehlerfreies Lernen zur Qualitätserziehung führt.

e) Jedes Arbeitserlebnis führt wirkungsvoller zu einem Arbeits- und Leistungsantrieb als jeder künstliche, von außen bewirkte Anreiz.

f) Die geforderten Arbeitsbewegungen sollen möglichst ruhig, ausgeglichen, fließend, harmonisch und sparsam verlaufen.

"Der ganze Arbeitsvorgang soll sich locker und unter Vermeidung jeder Verkrampfung abspielen".¹⁾

g) Der Ausbilder muß bereit sein, gute Leistungen und positives Verhalten gebührend anzuerkennen. Kritik darf nicht dauernd wiederholt werden und muß sachlich sein, um nicht das Selbstgefühl des Lehrlings zu beeinträchtigen.

h) Die Ausbilder haben stets widerspruchsfreie und klare Anordnungen und Entscheidungen zu treffen, so daß sich Ruhe und Ausgeglichenheit im Erziehungsgeschehen spiegeln.

i) Der Ausbilder wird bei seinen Anordnungen nicht primär auf seine formale Autorität pochen dürfen, sondern durch sein Können und seine Lebensführung zu wirken haben.

j) Um Ermüdungen vorzubeugen, kommt es darauf an, nicht dauernd die selben Organe zu bewegen und geistige und körperliche Anstrengungen abzuwechseln.

1) Krause, E.:...a.a.O...S. 137

IV. Berufliche Fortbildung

1. Ziele und Arten beruflicher Fortbildungsmaßnahmen:

Aufgabe der Berufsausbildung ist es, wie wir sahen, berufliche Fertigkeiten zu vermitteln; der sich immer schneller vollziehende Wandel in Technik, Produktionsmethoden und Warenverteilung erlaubt es aber auch dem Arbeiter nicht mehr, sich auf die Bewahrung einmal erworbenen Wissens zu beschränken. "Er würde in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft auf einer Entwicklungsstufe stehen bleiben, die nur als Ausgangs- oder besser Durchgangsstation begriffen werden sollte".¹⁾ Stillstand würde relativen Rückschritt bedeuten, so daß die Berufsausbildung heute nur noch als Teil einer umfassenden Berufsbildung verstanden werden kann, deren anderer Teil in der beruflichen Fortbildung besteht. Unter diesem Gesichtspunkt stellt sich uns die berufliche Fortbildung also als eine Anzahl von Maßnahmen dar, die der funktionalen Anpassung des Berufstätigen an die wechselnden Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt dienen; Fortbildung ist unter diesem Gesichtspunkt als Instrument beruflicher Elastizitätsförderung zu betrachten.

Weiterhin können Maßnahmen beruflicher Fortbildung dem Ziel einer weiteren beruflichen Spezialisierung dienen. Es besteht Einigkeit in der Literatur darüber, daß die Automatisierung in hohem Maße Spezialkenntnisse abverlangt. Wegen ihrer starken Differenziertheit können diese jedoch nicht Gegenstand der Berufsausbildung des Jugendlichen sein. Eine solche richtet sich ja immer an eine Vielzahl von Individuen und hat im Hinblick auf die zu vermittelnden

1) Kobe, W.: Förderung der beruflichen Fortbildung - Erfordernisse unserer Zeit, in: Bundesarbeitsblatt, Jg. 1965 (16) S. 160

Qualifikationen das Gemeinsame, nicht das Differenzierende zu berücksichtigen. Auch in diesem Sinne ergänzen sich Berufsausbildung und Fortbildung als zwei Elemente einer umfassenden Berufsbildung.

Schließlich weist Kobe darauf hin, daß Maßnahmen beruflicher Fortbildung nicht nur unter einer arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen, sondern auch einer allgemein gesellschaftspolitischen Zielsetzung zu sehen sind. In der Tat stehen vor allem in der politischen Diskussion zum Thema der Fortbildung die Gesichtspunkte von Begabtenförderung und sozialem Aufstieg obenan. Durch Erweiterung des Fachwissens und theoretische Vertiefung soll nach dieser Auffassung die Fortbildung zur Ausübung qualifizierter Funktionen und betrieblicher Führungsaufgaben vorbereiten und Arbeitnehmer, die in ihrer Jugend nicht die ihren Fähigkeiten entsprechende Ausbildung erhalten haben, noch in späteren Lebensjahren "die verschiedenartigsten Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und des sozialen Aufstiegs eröffnen und dadurch Lücken schließen und soziale Härten beseitigen helfen".¹⁾

Indem wir nun diese drei idealtypisch abzugrenzenden Ziele beruflicher Fortbildungsmaßnahmen skizzierten, haben wir zugleich drei nach dem Kriterium des Fortbildungszieles definierte Fortbildungsarten umrissen. Weitere Kriterien zur Bestimmung solcher Arten oder Klassen beruflicher Fortbildung sind in der Literatur in großem Umfange herangezogen worden. Wir unterscheiden im folgenden für unsere Zwecke:

- a) Nach der Art der vermittelten Fertigkeiten:
 - Einführungsschulung am Arbeitsplatz
 - Maßnahmen zur Erweiterung und Vertiefung von Spezialkenntnissen
 - Maßnahmen zum besseren Verständnis wirtschaftlicher und technischer Zusammenhänge

1) Kobe, W.: ...a.a.O...S. 160

b) Nach dem Förderer:

Selbstausbildung
Betriebliche Fortbildung
Überbetriebliche Fortbildung
Staatliche Fortbildung

c) Nach dem Träger bzw. Ort der Fortbildung:

Innerbetriebliche Fortbildung
Außerbetriebliche Fortbildung

2. Inner- und außerbetriebliche Fortbildung:

Da der Facharbeiter nach Abschluß seiner beruflichen Ausbildung ständig im Betriebe tätig ist, wird von hierher bereits einsichtig, daß berufliche Fortbildung eine Aufgabe des Betriebes darstellen muß. Weiterhin charakterisieren auch der unbestrittene Einfluß beruflicher Fortbildungsmaßnahmen auf Existenz und Wachstum des Betriebes diese eindeutig als eine Betriebsfunktion. Das heißt nicht, daß sich Betrieb und Mitarbeiter nicht bemühen können und müssen, außerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Wie die Entscheidung für einen der beiden Wege im Einzelfall ausfallen wird, sollte von einer Abwägung der Vor- und Nachteile inner- und außerbetrieblicher Fortbildung abhängig gemacht werden. Als Vor- und Nachteile außerbetrieblicher Fortbildung lassen sich anführen:¹⁾

a) Vorteile:

1. Horizonterweiterung und Wissensvermittlung bleiben hier von einer in der Regel anzutreffenden "Betriebsblindheit" unberührt.

1) Schönfeld, M.: Die Führungsausbildung im betrieblichen Funktionsgefüge, Wiesbaden 1967, S. 153 u. 154

2. Es ergeben sich Möglichkeiten zum zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch.
3. Das Niveau der Maßnahmen kann auf Gruppen zugeschnitten werden, die im Betriebe zu klein sind, um eigene Programme zu rechtfertigen.
4. Theoretische Kenntnisse sind besser durch Personal mit ausreichender wissenschaftlicher, pädagogischer und didaktischer Qualifikation zu vermitteln als durch betriebliche Praktiker.

b) Nachteile:

1. Mangelnde Rücksicht auf betriebsindividuelle Unterschiede; zu allgemeine Ausrichtung der Programme.
2. Überbetonung der Theorie.
3. Fehlende Möglichkeiten oder mangelnde Bereitschaft, die Ergebnisse der getroffenen Maßnahmen zu messen.
4. Geringe "feed-back"-Wirkung, weil oft keine direkte Beziehung zwischen Kursusinhalt und laufender Tätigkeit besteht.
5. Bei kommerziellen Fortbildungsinstitutionen zu starke Ausrichtung auf den "Käufer", d.h. die Betriebsleitungen, falls es sich nicht um Selbstfortbildung oder staatlich geförderte Maßnahmen handelt.

Der voranstehende Katalog deutet auf die Faustregel hin, daß bei Einführungsschulungen und Maßnahmen zur Vermittlung von Spezialkenntnissen eine innerbetriebliche Fortbildung vorzuziehen sei, während Fortbildungsmaßnahmen mit dem Ziele, größere technische und wirtschaftliche Zusammenhänge zu erläutern, besser außerhalb der Betriebe durchgeführt werden. Daraus ist weiterhin zu folgern, daß bei Facharbeitern, die keinerlei Führungsfunktionen ausüben und mit Ausnahme bei

Vorarbeiter- und Meisterlehrgängen zu solchen auch nicht herangebildet werden sollen, der innerbetrieblichen Fortbildung dominierende Bedeutung zukommen wird.

Ob diese Folgerung auch in der Praxis vorgenommen wird, ist nach dem vorliegenden oder besser nicht vorliegenden Forschungsmaterial nicht eindeutig zu klären. Offensichtlich hat das Thema der beruflichen Fortbildung in der empirischen Sozialforschung trotz seiner Wichtigkeit kein Interesse gefunden oder ist der Veröffentlichung nicht als würdig erachtet worden. Dem Autor sind als repräsentative Materialien zum ganzen Fragenkomplex der Fortbildung nur die Ergebnisse einer Untersuchung von K.G. Specht bekannt, auf die im folgenden Bezug genommen werden soll:

Tabelle 24 zeigt uns, daß sich insgesamt innerhalb der Facharbeiterschaft ein relativ geringes Fortbildungsinteresse realisiert. Diese Hypothese ist auch dann nicht zu erschüttern, falls wir den Faktor "Alter" in die Betrachtung einführen. Nach der genannten Untersuchung besteht keine Korrelation zwischen Lebensalter und Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen. Betrachten wir jedoch isoliert industrielle Facharbeiterberufe im engeren Sinne (hier Schlosser, Mechaniker und Elektrotechniker), verringert sich der aus Tab. 24 deutlich werdende Unterschied zu den Angestellten etwas.

Tab. 24 Teilnahme von Arbeitnehmergruppen an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen in % der jeweiligen Tätigkeitsgruppe ¹⁾

	An Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen	An Fortbildungsmaßnahmen nicht teilgenommen	insgesamt	n
Facharbeiter	56,5	43,5	100	170
einfache Angestellte	81,5	18,5	100	374
mittlere Angestellte	83,8	16,2	100	577
leitende Angestellte	92,2	7,8	100	103

Es stellt sich die Frage, woher die beobachtete relativ geringe Beteiligung der Facharbeiter an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen rührt. Von den befragten Facharbeitern des obigen Samples gaben bei den Nicht-Teilnehmern 23,8 % als Grund Zeitmangel an, 20 % erachteten berufliche Fortbildungsmaßnahmen als nicht erforderlich, 13,7 % nannten finanzielle Gründe, keine Gelegenheit hatten 16,3 %, kein Interesse zeigten 17,5 %. Die entsprechenden Werte für die einfachen Angestellten betrugen 37,7 %, 30,4 %, 5,8 %, 11,6 % und 2,9 %; für die Angestellten insgesamt lagen sie bei 37,5 %, 27,2 %, 6,5 %, 8,3 % und 3,6 %.²⁾ Dies bedeutet, daß:

1. das persönliche Fortbildungsinteresse bei Facharbeitern etwas geringer ist als bei Angestellten aller Rangstufen.
2. Angestellten mehr Möglichkeiten zur Fortbildung geboten werden als Arbeitern.

1) Specht, K.G.: Die Aufstiegserwartungen in der deutschen Wirtschaft, unveröffentlichter Forschungsbericht, September 1966, S. 58/59

2) Specht, K.G.:...a.a.O...S.66

3. Facharbeiter mit einer geringeren finanziellen Unterstützung rechnen können als Angestellte (Tab. 25), möglicherweise aber auch einen geringen Betrag ihres Einkommens für Fortbildungsmaßnahmen zu verwenden bereit sind als etwa die durchschnittlich schlechter verdienenden einfachen Angestellten.

Der Anteil innerbetrieblicher Fortbildungsmaßnahmen an der Gesamtheit der durch die zitierte Untersuchung erfaßten Maßnahmen erscheint außerordentlich gering. Von den 980 Fortbildungsteilnehmern des Samples hatten nur 13,2 % an Kursen ihres Betriebes teilgenommen. Bei den Facharbeitern waren es sogar nur 12,5 %, wobei aber, wie zu betonen ist, Maßnahmen der Einführungsschulung am Arbeitsplatz nicht erfaßt worden sind. Immerhin müssen diese Zahlen vor dem Hintergrund der Tatsache gesehen werden, daß 44 % des Samples bereits mehr als 10 Jahre in ihrem Betriebe arbeiteten.¹⁾ Wir erklären uns dieses überraschende Ergebnis einmal daraus, daß sich letztlich nur Großbetriebe die Durchführung und Organisation eigener Fortbildungsprogramme für die differenzierten Gruppen ihrer Mitarbeiter leisten können und zum anderen die durch den technischen und organisatorischen Wandel notwendig gewordene dauernde funktionale Anpassung noch immer weitgehend am Arbeitsplatz geschieht. Ersteres bedeutet, daß sich berufliche Fortbildungsmaßnahmen zwar in der Theorie als eine wichtige Betriebsfunktion darstellen, ihre Realisierung jedoch von strukturellen Gegebenheiten des Betriebes abhängt. Einer Institutionalisierung der innerbetrieblichen Fortbildung im Sinne eines von jedem Betriebsglied zu durchlaufenden, das ganze Berufsleben begleitenden Ausbildungsprozesses, wie es die Theorie fordert, dürften damit erhebliche Schwierigkeiten im Wege stehen.

1) Specht, K.G.:...a.a.O...S. 17/39

3. Die Förderung beruflicher Fortbildungsmaßnahmen

Die wirtschaftliche und allgemein gesellschaftliche Relevanz der Fortbildung, wie wir sie oben aufzeigten, mußte über kurz oder lang auch den Staat auf den Plan rufen, der ja auch in großem Umfang für die Berufsausbildung verantwortlich zeichnet. Allerdings war und ist die Bundesregierung der Auffassung, daß die berufliche Fortbildung "nicht als eine dem Bund zugewachsene neue Aufgabe anzusehen ist".¹⁾ Sie sieht ihre Aufgabe vielmehr auf die finanzielle Unterstützung der Fortbildung und die Anerkennung etwaiger Abschlüsse beschränkt.

Insofern beschränkt sich das 1959 ins Leben gerufene sogenannte 'institutionelle Förderungsprogramm' der Bundesregierung darauf, bestehende Fortbildungseinrichtungen zu subventionieren.²⁾ In Frage kommen entsprechende Einrichtungen von Wirtschaftsvereinigungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder deren Bildungswerken, von Berufsverbänden und Zweckgemeinschaften sowie die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien. Ausgeschlossen sind im wesentlichen nur Träger, welche ihre Lehrgänge und Veranstaltungen als Erwerbsgeschäft betreiben. Finanziert werden dabei Bau- und Ausstattungsmaßnahmen, die Durchführung von Berufswettkämpfen, Leistungsvergleiche und Übungsfirmenarbeiten. Insgesamt wurden für diese Zwecke von 1959 bis 1964 rund 10,6 Mill. DM an Zuschüssen und 3,3 Mill. DM an Darlehen ausgeschüttet. Die Zuwendungen sind dabei stets nur als Starthilfe gedacht. Es wird angestrebt, daß die geförderten Einrichtungen sich möglichst bald selbst zu tragen in der Lage sind.

1) Kobe, W.:...a.a.O...S. 160

2) vgl. zu den folgenden Ausführungen Zekorn, K.: Fünf Jahre institutionales Förderungsprogramm, in: Bundesarbeitsblatt Jg. 1965 (16), S. 166/167

Voraussetzung für die Förderung eines Fortbildungslehrganges ist, "daß der Lehrgang die Erhaltung, Ergänzung und Erweiterung der in der Grundausbildung oder in der Berufspraxis erworbenen Kenntnisse zum Ziele hat oder in Anknüpfung an Berufsausbildung und praktische Berufserfahrung der Vermittlung von theoretisch vertieftem fachlichen Wissen dient, wie es für die Ausübung von qualifizierten Funktionen, insbesondere für die Gewinnung von mittleren und gehobenen Führungskräften, erforderlich ist".¹⁾ Dementsprechend werden im technischen Bereich vor allem Meister- und Technikerlehrgänge, aber auch Spezialistenlehrgänge (z.B. für Elektronikfachkräfte, Ölhdrauliker usw.) gefördert.

Ergänzt wird dieses Programm seit 1962 durch das sogenannte "individuelle Förderungsprogramm", das sich mit seinen Beihilfen nicht in Institutionen, sondern an Einzelpersonen richtet. Leitmotiv dieser Aktion war es, zu gewährleisten, daß niemand aus finanziellen Erwägungen auf Fortbildungslehrgänge verzichten müsse. Vergabekriterien für die teilweise sehr beachtlichen Beihilfen durch die Arbeitsämter (je 50 % als Zuschuß und Darlehen) sind vor allem persönliche Eignung, Einkommen und die Förderungswürdigkeit des Lehrganges. Vom 4.7.1962 bis 31.7.1964 hat der Bund für dieses Programm 27 061 Beihilfen in der Gesamthöhe von rd. 45 Mill. DM ausgeschüttet, d.h. etwa 1660 DM pro geförderter Person.²⁾ Allerdings wurde der überwiegende Teil der Mittel an Teilnehmer von Handwerksmeisterlehrgängen vergeben (5432 = 61,1 % aller Beihilfen vom 1.1. bis 31.8.1964).³⁾ Es stellt sich die Frage, ob man nicht hier der eigenen Aufstiegsideologie aufsitzt. Denn zwar bedeutet ein Meisterlehrgang rein formal gesehen sozialen Aufstieg; real betrachtet

1) Zekorn, K.:...a.a.O...S. 166

2) Jung, K.: Das individuelle Förderungsprogramm, in: Bundesarbeitsblatt, Jg. 1965 (16), S. 163

3) Jung, K.:...a.a.O...S. 163

jedoch nur dann, wenn der Betreffende auch nach Abschluß seiner Ausbildung entsprechende Führungsfunktionen ausüben kann. Man muß befürchten, daß auf Grund der großzügigen Förderung ein Meisterlehrgang ohne konkrete Vorstellungen über die spätere Verwendbarkeit oft nur so mitgenommen wird. Es wäre auf jeden Fall zu überlegen, ob der so deutlich formulierte Aufstiegsgesichtspunkt in den Programmen der Bundesregierung nicht etwas hinter dem Gesichtspunkt einer qualitativen Verbesserung und Anpassung der breiten Masse der Arbeitnehmer zurücktreten sollte.

Insgesamt ist, wie wir sahen, der Beitrag des Bundes zur beruflichen Fortbildung, gemessen an der Bedeutung der Aufgabe, nicht überwältigend, auch wenn wir berücksichtigen, daß aus anderen Fonds noch Mittel fließen (grüner Plan, Ruhrhilfe usw.). Dies auch deshalb, weil sich die gemeindlichen Leistungen vor allem auf kaufmännische und verwaltungstechnische sowie sozialpflegerische Fortbildungsinstitutionen beziehen. Die Beiträge der Länder sind schwer abzuschätzen, mit Ausnahme der von Nordrhein-Westfalen für die Umschulung der Bergarbeiter zur Verfügung gestellten dürften sie jedoch sehr gering sein.

Die Masse der für die berufliche Fortbildung anfallenden Kosten dürfte unmittelbar oder mittelbar (im Falle von Arbeitgeber- und Wirtschaftsvereinigungen als Trägern) durch die Betriebe oder die Fortbildungsteilnehmer (mittelbar z.B. im Falle gewerkschaftlicher oder berufsständischer Fortbildungseinrichtungen) aufgebracht werden. Aber selbst eine Schätzung der mittelbaren und unmittelbaren betrieblichen Fortbildungsausgaben ist nicht möglich, da diese Kosten nirgendwo buchmäßig einheitlich erfaßt werden und teilweise auch gar nicht erfaßt werden können (z.B. etwa bei Einführungsschulungen durch nur stundenweise eingesetzte Vorgesetzte)

Welcher Art jedoch die Förderung von Mitarbeitern seitens der Arbeitgeber im Hinblick auf die berufliche Fortbildung ist, zeigt die bereits zitierte Untersuchung von K.G. Specht.

Tab. 25: Fortbildungsförderung durch den Arbeitgeber bei einzelnen Tätigkeitsgruppen in $\frac{1}{n}\%$ der Fortbildungsteilnehmer einer jeden Gruppe

Tätigkeits- gruppe	Facharbeiter	einf.Angest.	mittl.Angest.	leit.Angest
Fortbildungs- förderung durch				
unbezahlten Urlaub	3,1	1,3	0,2	2,1
bezahlten Urlaub	17,7	19,3	32,0	32,6
Gesamtkosten- übernahme	19,8	29,2	36,3	34,7
Teilkosten- übernahme	8,3	10,8	8,2	7,4
Sonstige Unterstützung	5,3	5,6	4,1	13,7
keine Unter- stützung	54,2	55,7	47,9	47,3
Summe	108,4	121,9	128,7	137,8
n	96	305	484	95

Wir sehen, daß im Hinblick auf finanzielle Förderung seitens der Arbeitgeber Fortbildungsteilnehmer aus der Facharbeiterschaft wieder relativ schlechter abschneiden als Angestellte. Über die Ursachen dafür können mangels empirischen Materials nur Vermutungen geäußert werden, wobei wir die nachfolgend formulierten Hypothesen a bis c als überprüfenswert, die

1) Specht, K.G.:...a.a.O...S. 68. Die Summe der Prozentsätze ergibt mehr als 100, da Mehrfachnennungen berücksichtigt sind

Hypothesen d und e jedoch als wahrscheinlich erachten.

a) Die berufliche Fortbildung der Facharbeiterschaft ist objektiv weniger notwendig als die der Angestellten.

b) Über die Ausschüttung von Förderungsmitteln wird von Angestellten entschieden, die bewußt oder unbewußt Fortbildungsteilnehmer aus den eigenen Reihen großzügiger bedenken.

c) Das Angebot an Lehrgängen für technische Berufe ist noch gering; in den Betrieben besteht noch weitgehend Unsicherheit darüber, welche Lehrgänge als förderungswürdig erachtet werden können.

d) Fortbildungsmaßnahmen für die Arbeiter fallen heute noch zum größten Teil in den Bereich der kurzfristigen Einführungsschulung und damit in die Arbeitszeit, so daß eine weitere finanzielle Förderung sich erübrigt.

e) Die oben beschriebene Funktionsgliederung der Angestelltenschaft zwingt die Betriebe, insbesondere einen Teil der mittleren Ränge aus Aufsteigern zu rekrutieren, die demgemäß einer entsprechenden zusätzlichen Ausbildung bedürfen.

4. Zur Funktion der Fortbildung

Die Zahl der Veranstaltungen, die heute bereits unter dem Begriff der beruflichen Fortbildung firmieren, ist selbst für die berufenen Stellen des Bundesarbeitsministeriums (nach eigenem Eingeständnis) nicht zu übersehen. Es wäre zu überlegen, ob nicht zumindest eine Registrierpflicht für derartige Unterfangen geschaffen werden sollte. Denn bei wachsender Bedeutung der beruflichen Fortbildung für Arbeitnehmer und Gesellschaft könnte es sich für den Staat als notwendig erweisen, überall dort mit eigenen Projekten einzugreifen, wo kommerzielles und ideelles Interesse der

bisherigen Fortbildungsträger diesen keinen Einsatz zulassen. Ganz abgesehen davon würde endlich eine Transparenz dieses wichtigen Abschnitts der Berufsbildung für die interessierte Arbeiterschaft geschaffen werden. Nicht zu empfehlen wäre dagegen eine generelle Übernahme der Fortbildung durch den Staat, etwa in der Form, daß analog zu den derzeitigen lehrzeitbegleitenden Berufsschulen Fortbildungsschulen installiert würden. Dies würde die Fortbildung ihrer - unserer Ansicht nach - wichtigsten Funktion berauben, nämlich der Förderung der Elastizität des Arbeitsfaktors durch Spezialisierungen.

Diese These mag zunächst überraschen. Wir sahen ja, daß die gegenwärtige Praxis der beruflichen Förderung weitgehend aufstiegsorientiert ist. Wir müssen uns aber klar darüber werden, daß im Zuge weiterer Demokratisierung und Modernisierung des Schulwesens Fortbildung in diesem Sinne einen immer kleiner werdenden Personenkreis betreffen wird. Dagegen drängt sich uns auf Grund der vorangegangenen Erörterungen eine andere Aufgabe für die Fortbildung auf. Meistens wird nämlich von den Befürwortern einer breiteren und theoretisch orientierten Berufsausbildung vergessen, daß in Zukunft nicht nur die Anforderungen an systematisiertes Wissen steigen werden, sondern auch die Spezialisierung fortschreiten wird. Ein Facharbeiter ist aber selbstverständlich nur dann als beruflich elastisch zu betrachten, wenn er nicht nur potentielle Fähigkeiten zu den verschiedensten Spezialisierungen mitbringt, sondern auch alternierende spezielle Tätigkeiten im Einzelfall ausüben kann. Zur Vermittlung solcher unmittelbar dem Produktionsprozeß angepaßten Fertigkeiten taugt aber weder eine breit angelegte Berufsausbildung noch ein schwerfälliges, bürokratisches System von Fortbildungsschulen. Ganz zwangsläufig verlangt also unser Konzept einer veränderten Berufsausbildung auch eine neue Institutionalisierung

der Fortbildung. Es sei auf Grund des obigen Materials die Vermutung gewagt, daß die Masse der Fortbildungsteilnehmer die meisten Veranstaltungen nur in Auswirkung der herrschenden Aufstiegsideologie ohne konkrete Aufstiegsenerwartungen besucht, Fortbildung aber sollte und muß auf konkrete erreichbare Ziele ausgerichtet sein und darf nicht zwangsläufig für die Masse der Arbeiter zu Frustrationen führen, denn Aufstieg außerhalb der institutionalisierten Schullaufbahnen wird immer seltener werden. Wir betrachten Fortbildung innerhalb unseres Konzepts der Berufsbildung deshalb primär als eine Institution, die nicht dem sozialen Aufstieg, sondern der bei einem Konzept breiter Berufsausbildung notwendig werdenden Spezialisierung dienen wird. Damit betrifft sie die große Masse der Arbeiterschaft.

Sofern in zukünftigen Tarifverträgen der breiten Masse der Arbeiter ein "Bildungsurlaub" gewährt wird, wie es dem Bestreben der Gewerkschaften entspricht, wird es darauf ankommen, nicht unnötig Zeit und Geld auf dem Altare der herrschenden Aufstiegsideologie zu opfern. Der Arbeiter wäre vielmehr darauf hinzuleiten, gegebenenfalls über ein Aufsparen seines Bildungsurlaubes, im Falle des Wegfalls seiner immer relativ spezialisierten Berufsposition auf der Grundlage einer breiteren Berufsausbildung sich gründlich neue Spezialisierungen anzueignen.

V. Zusammenfassung

Als zentrales Ziel der Berufsbildung betrachteten wir auf den vorangegangenen Seiten die "Arbeitsplatzsicherheit", worunter wir die Chance eines Facharbeiters verstanden, auch bei Wegfall oder Veränderung seiner Berufsposition nicht arbeitslos zu werden bzw. auf den Status eines Ungelernten absinken zu müssen. Damit war primärer Ausgangspunkt unserer Erörterungen nicht der Betrieb, sondern der einzelne Arbeiter. Allerdings konnten wir davon ausgehen, daß die Arbeitsplatzsicherheit eines Arbeitnehmers zumindest in einer Marktwirtschaft nur dann gewährleistet ist, wenn seine Fertigkeiten dem sich ständig wandelnden Bedarf entsprechen. Sofern aber Arbeitsplatzsicherheit nicht durch äußere Zwänge (z.B. staatlichen Druck), sondern durch Qualifikationen des Arbeiters bedingt ist, liegt sie auch im Interesse des gewinnorientierten Betriebes, der ja seinen Bedarf an Arbeitskräften möglichst ohne kostspielige Fluktuationen und Umschulungen zu decken trachten wird.

Auf Grund einer Bedarfsanalyse fixierten wir eine Erhöhung der beruflichen Elastizität als das Mittel zur Erreichung dieses unseres Berufsbildungszieles. Gemäß unserer Operationalisierung der Variablen Elastizität als der Zahl der betrieblichen Arbeitsplätze, die ein Arbeiter ohne Umschulungen auf der Basis seiner Berufsausbildung und beruflicher Fortbildungsmaßnahmen ausfüllen kann, mußte im folgenden nach Maßnahmen gesucht werden, die eine Verbreiterung, Vertiefung und Modernisierung der Berufsbildung des Facharbeiters bewirken konnten. Dazu war es notwendig, sich Klarheit über die Determinanten des "Berufsbildungserfolgs", den wir für unsere Zwecke in einer Erhöhung der beruflichen Elastizität spezifizierten, zu verschaffen. Schema 1 zeigt zusammenfassend das Ergebnis dieser Überlegungen, Schema 2 verdeutlicht die Folgerungen, die wir für die Praxis der Berufsbildung daraus zogen.

Natürlich implizieren aber derartige konkrete Vorschläge auch bestimmte theoretische Wirkungszusammenhänge. Zum Beispiel geht die Annahme, durch Änderungen der Berufsorientierung ließe sich über eine Erhöhung der beruflichen Elastizität eine verstärkte Arbeitsplatzsicherheit erzielen, von einer theoretischen Beziehung der Variablen Berufsorientierung und Arbeitsplatzsicherheit aus. Um nun unsere bisherigen Erörterungen zusammenfassen, systematisieren und gegebenenfalls ergänzen zu können, sei im folgenden auf solche im Verlaufe der bisherigen Arbeit implizierten handlungstheoretischen Zusammenhänge eingegangen. Dabei wird es wieder, dem bisherigen Charakter der Studie entsprechend, um die Formulierung von Arbeitshypothesen gehen.

Wir gehen dabei aus von einer Grundhypothese: Ein Arbeitgeber wird einen Facharbeiter um so eher entlassen oder abstufen, je stärker die Konsistenz zwischen den Erwartungen des ersteren und dem beruflichen Handeln des letzteren. Dazu versuchten wir zu Eingang dieses Kapitels, die Variable "Erwartungen" zu spezifizieren. Unter der Annahme, daß die Erwartungen eines Arbeitgebers durch die objektiven Anforderungen seines Betriebes bestimmt werden, konnten wir im Verlaufe unserer Analyse einer zukünftigen Berufsstruktur eine spezifizierte Hypothese formulieren: Ein Arbeitgeber wird einen Facharbeiter um so eher entlassen oder abstufen, je geringer dessen berufliche Elastizität.

Diese Hypothese (A) ist dadurch abgestützt, daß einmal die praktischen Erfahrungen in der Industrie ihr nicht widersprechen. Die vorwissenschaftliche Erfahrung lehrt, daß ein Wissen, daß im Sinne von Wilensky¹⁾ weder zu "vage" noch zu "präzise", weder zu "breit" noch zu "eng" ist, mit dem Wandel der beruflichen Anforderungen am besten fertig werden dürfte. Weiterhin ist unsere Hypothese logisch deduzierbar aus den Thesen, daß a) mit steigender Elastizität seiner Produktionsfaktoren die

1) vgl. Wilensky, H.L.: The Professionalization of Everyone?, in: American Journal of Sociology, Jg. 1964 (LXX), S. 152

Produktivität eines Wirtschaftsgebildes zunimmt und b) Unternehmer primär gewinnorientiert handeln, d.h. einen Arbeiter um so eher entlassen werden, je geringer dessen produktiver Beitrag zum Betriebsziel. Natürlich liegt hier eine Ceteris-paribus-Hypothese vor; denn auch andere Faktoren als der der beruflichen Elastizität werden Handeln eines Unternehmers im Hinblick auf die Entlassung von Arbeitern bestimmen (z.B. Konjunkturlage, Strukturproblem usw.). Abgesehen davon gilt die Hypothese nur unter der Bedingung, daß eine dauernde Umstrukturierung der betrieblichen Berufspositionen bzw. wechselnder Bedarf an Art und Umfang beruflicher Qualifikationen in der Industrie stattfindet; eine Bedingung, deren Realität wir aber glauben, im ersten Abschnitt des Kapitels ausreichend nachgewiesen zu haben.

Damit war unser weiteres Vorgehen klar: Insofern wir in unserem Bezugsrahmen Berufsbildung als einen Prozeß intentionaler Sozialisation betrachteten, d.h. als einen bewußten Vorgang der "Führung, Betreuung und Prägung des Menschen durch Verhaltenserwartungen und Verhaltenskontrollen seiner Beziehungspartner",¹⁾ galt es nach Mitteln zu suchen, das Ziel einer erhöhten beruflichen Elastizität und damit Anpassung an den Wandel im Rahmen eines Berufsbildungsprozesses zu erreichen. (Eine Außerachtlassung der normativen Dimension eines späteren beruflichen Handelns des Facharbeiters war mangels Forschungs- und Erfahrungsmaterial erforderlich)

Eine erste Hypothese (B), von der wir dabei ausgehen konnten, war die: Die berufliche Elastizität eines Facharbeiters steigt mit zunehmendem Systematisierungsgrad seiner Berufsbildung. Der Systematisierungsgrad eines Berufsbildungsganges kann operationalisiert werden im Anteil der theoretischen Kenntnisse an den insgesamt vermittelten Fertigkeiten. Auf der untersten

1) Wurzbacher, G.: Sozialisation, Enkulturation, Personalisation, in: Wurzbacher, G.(Hrsg.): Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart 1963, S. 12

Stufe der Systematisierung ihres Wissens stehen in der BRD die Lehrlinge und Anlernlinge. Für die Masse dieser Jugendlichen geschieht der Erwerb industrieller Fertigkeiten, der klassischen Handwerkertradition entsprechend, im wesentlichen durch praktische Unterweisung am Arbeitsplatz. Nur ein geringes Maß an theoretischem Wissen wird daneben in den berufsbegleitenden Schulen vermittelt. Zwar erscheint es gleichgültig, ob die Ausbildung für gelernte Berufspositionen in Berufsschulen nach französischem Zuschnitt oder in Lehrwerkstätten eines Großbetriebes mit angemessenem Berufsschulunterricht erfolgt, auf jeden Fall aber ist die traditionelle Form der Lehre als "Austausch von Wissen gegen Mitarbeit im Betrieb"¹⁾ der modernen Arbeitswelt unangepaßt. Denn die Lehre ist als eine vorindustrielle Ausbildungsform entstanden, d.h. in einer Zeit, in der die Technologie nur geringe dynamische Elemente enthielt. Durch bloßes Üben, durchlaufende Mitarbeit im Betrieb und Nachahmung konnte der Jugendliche Fertigkeiten erwerben, deren Gültigkeit für sein ganzes Leben unbestritten blieb. Eine sich ständig wandelnde Technologie aber verlangt sich wandelnde praktische Kenntnisse, die in der Ausbildung nicht vorweg genommen werden können. Die Fähigkeit, sich umzustellen, muß damit in den Mittelpunkt der Berufsausbildung rücken. Eine nicht zu spezialisierte Ausbildung auf wissenschaftlicher Basis, d.h. letztlich eine verstärkte Systematisierung des Wissens, dürfte also für den Facharbeiter die erste Bedingung dafür sein, im Zeichen technologischen Wandels Arbeitslosigkeit und Statusverlust vorzubeugen. Die Folgerungen, die wir daraus ziehen mußten, waren offensichtlich: Verlängerung der Schulzeit, Einrichtung von Lehrwerkstätten, polytechnisches Berufsschuljahr, intensivere Lehrlingsausbildung.

1) Daheim, H.J....a.O...S.89

Eine weitere von uns akzeptierte Hypothese (C) scheint zunächst im Widerspruch zur obigen Hypothese zu stehen: Die berufliche Elastizität eines Facharbeiters ist um so größer, je größer die Anzahl seiner beruflichen Spezialisierungen. Gestützt wird diese Behauptung durch Übereinstimmung in der Literatur darüber, daß die Automatisierung in hohem Maße Spezialkenntnisse verlangen wird. Da aber gerade, wie wir eben ausführten, Spezialisierungen durch den technologischen Wandel verändert oder wegfallen werden, kann nur durch das Erlernen möglichst vieler Spezialisierungen ein anderweitiger Einsatz eines Facharbeiters ohne Statusverlust erzielt werden. Die logische Widerspruchlosigkeit dieser Behauptungen gegenüber unserer Hypothese B sichert uns die Einführung einer weiteren Hypothese D: Steigender Systematisierungsgradeiner Berufsbildung bedingt steigende Spezialisierungsfähigkeit des Facharbeiters. Wie wir schon oben sahen, scheint die Erfahrung die Richtigkeit dieser Annahme zu verbürgen. Facharbeiter mit hohem Systematisierungsgrad ihres Wissens zeigten sich beruflichen Umschulungen bisher deutlich besser gewachsen als Arbeiter mit geringen oder keinen theoretischen Kenntnissen.

Die praktische Folgerung, die wir aus diesen beiden Hypothesen ziehen mußten, war die: Sofern die Berufsausbildung einen hohen Systematisierungsgrad anstreben muß, Spezialkenntnisse aber abverlangt werden, muß Berufsausbildung dauernd durch Maßnahmen beruflicher Fortbildung mit dem Ziele weitgehender Spezialisierungen ergänzt werden. Weiterhin müßte eine gestufte Ausbildung diesen Anforderungen gerechter werden können als die bisherige Form der Lehre.

Bei Erstellung unseres Bezugsrahmens stießen wir nun aber schon frühzeitig darauf, daß berufliche Elastizität nicht nur durch die qualifikativen Möglichkeiten eines Facharbeiters, sondern

auch von dessen innerer Einstellung zu beruflichen Umstellungen abhängig ist. Unsere Hypothese lautete demzufolge: Die berufliche Elastizität eines Facharbeiters steigt mit zunehmender Elastizität seiner Berufsorientierung. Die Variable "Elastizität der Berufsorientierung" zu spezifizieren und zu operationalisieren sowie den hohen Wahrscheinlichkeitsgehalt unserer Hypothese nachzuweisen, versuchten wir bereits im zweiten Abschnitt dieses Kapitels. Nur nebenbei sei vermerkt, daß auch hier die vorwissenschaftliche Erfahrung die Behauptung zu stützen scheint: Man denke an die zur Zeit anstehenden Schwierigkeiten, trotz finanzieller Förderung die Bergarbeiter des Ruhrgebietes umzuschulen.

Die Institution, die eine Angleichung der allgemeinen Berufsorientierung an die oben skizzierten Erwartungen vollzieht, bezeichnen wir als Berufserziehung. Diese ist nicht, wie allgemeinbildende Schule, Berufsausbildung und Fortbildung, chronologisch in den Berufsbildungsgang einzuordnen, sondern durchzieht ihn von Anfang bis Ende. Sie wird durchgeführt durch sogenannte "Agenten"¹⁾ von Gesellschaft und Betrieb, wie Eltern, Schullehrern, Ausbildern, Massenkommunikationsmittel usw. In aller Regel sind solche Agenten jedoch nicht in der Lage, auch spezielle Berufsorientierungen, d.h. Fixierungen auf einen bestimmten Beruf hin, zu vermitteln. Jaide weist darauf hin, daß insbesondere Jugendliche aus den unteren Sozialschichten, die ja vor allem das Rekrutierungsreservoir der Facharbeiterschaft darstellen, ihre Zielorientierung ohne ausreichende Informationen über das Berufssystem aufbauen. Nur ein Teil möglicher Berufspositionen wird überhaupt in Betracht gezogen. Nur gut informierte und ausgebildete Berufsberater werden diesem Mangel unserer Berufserziehung beseitigen können. Ausgehend

1) Daheim, H.J.:...a.a.O...S.67

von der Hypothese, daß mit steigender Transparenz eines Berufssystems die Elastizität seiner Partizipanden (der Berufstätigen) steige, formulierten wir eine weitere Hypothese (F): Die berufliche Elastizität eines Facharbeiters wächst mit der Intensität seiner Berufsberatung. Denn neben entsprechenden industriellen Fertigkeiten und psychischer Umstellungsfähigkeit stellen ausreichende Informationen über die Möglichkeiten einer Umstellung eine dritte Bedingung dar, die Bewegungen innerhalb des Berufssystems erlaubt.

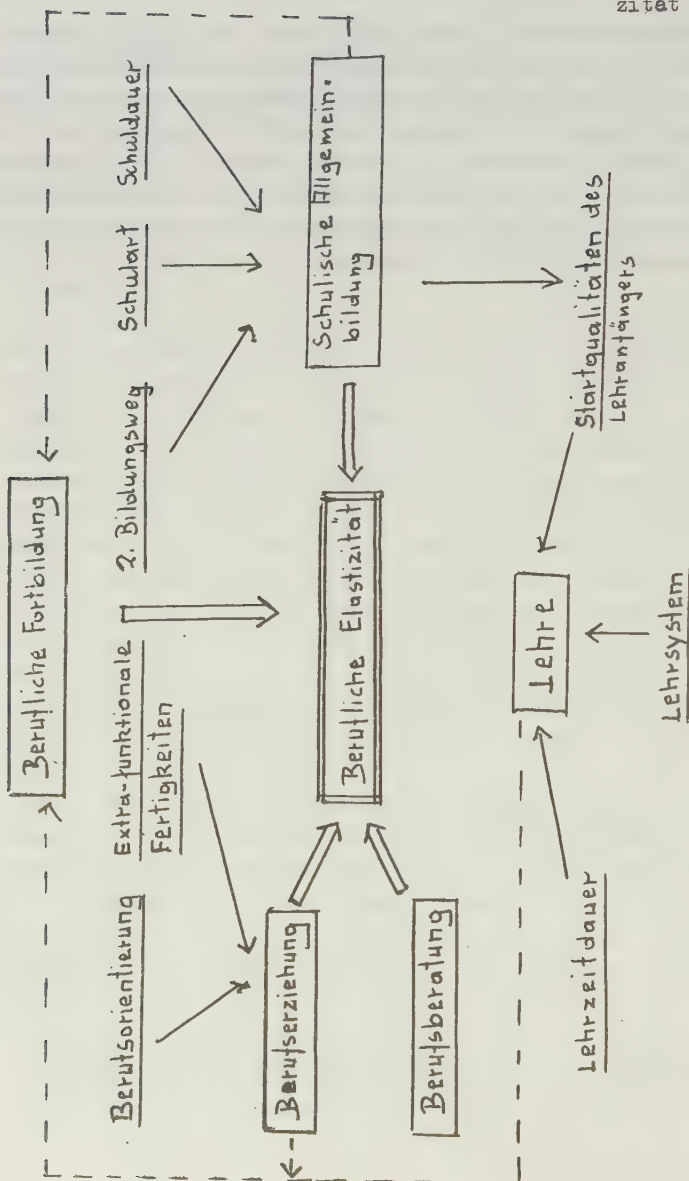
Zum Schluß noch einige Anmerkungen: Da der vorliegenden Arbeit, wie bereits eingangs klargestellt, nicht die Absicht einer Theorienbildung zugrunde lag, konnte auf die Formulierung "nomologischer Hypothesen" weitgehendst¹⁾ verzichtet werden. Von vornherein war unsere Studie als eine primär deskriptive Untersuchung charakterisiert worden. Der wissenschaftliche Wert eines solchen Vorhabens ist offensichtlich. Es geht hierbei darum, "to gain familiarity with a phenomenon or to achieve new insight into it, often in order to formulate a more precise research problem or to develop hypotheses, to portray accurately the characteristics of a particular individual, situation or group (with or without specific initial hypothesis about the nature of these characteristics)".¹⁾

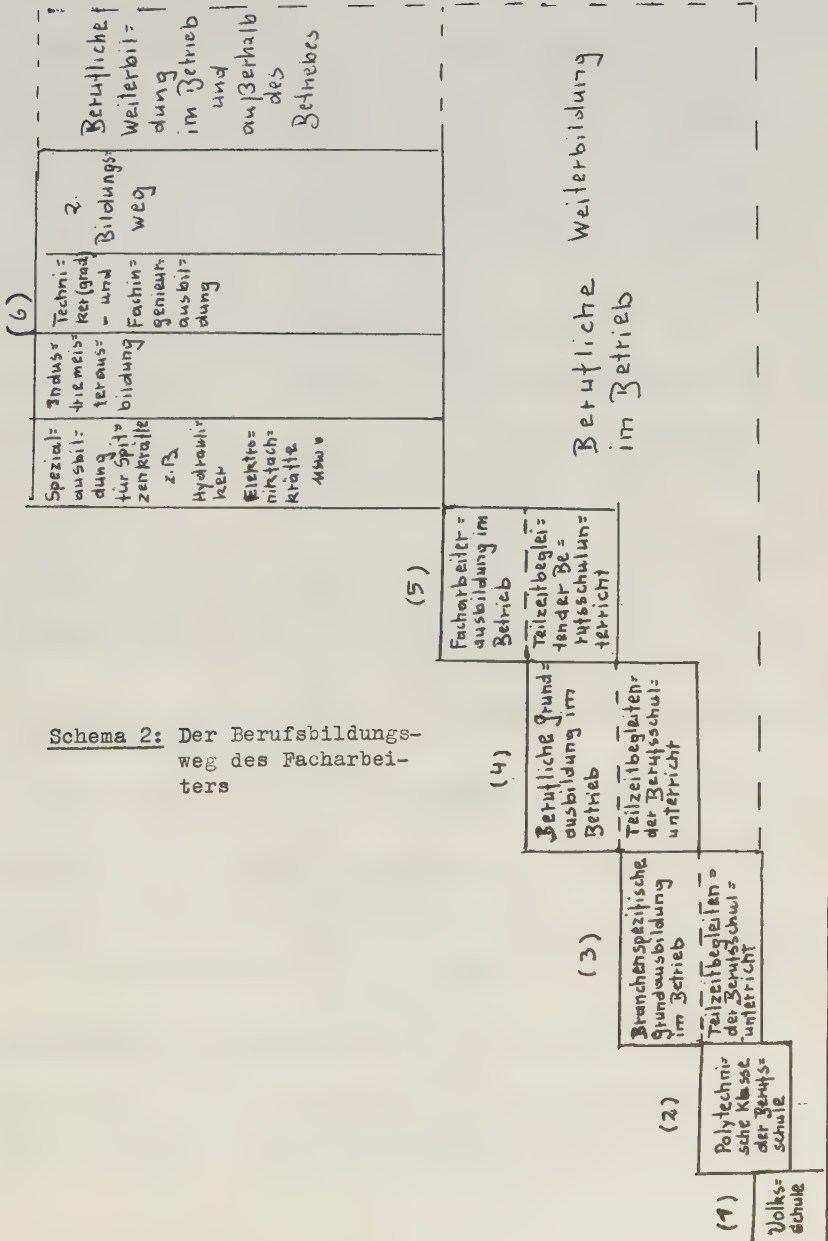
Natürlich haben derartigen deskriptiven Arbeiten "erklärende" nachzufolgen. Die Erklärung beobachteter Phänomene setzt jedoch voraus, daß sie zunächst einmal genau beschrieben werden. Da seltsamerweise das Thema "Facharbeiter" im Gegensatz zu Berufsrollengruppen wie Angestellte, Freie Berufe usw. bisher nicht interessiert zu haben scheint, war ein Vorgehen in unserem Sinne auf jeden Fall gerechtfertigt.

1) Selltitz, C.; Jahoda, M.; Deutsch, M.; Cokk, S.W.:
Research Methods in Social Relations, New York, Chicago,
San Francisco, Toronto, 1964, S. 50

Gerechtfertigt sehen wir uns auch dort, wo wir plausible konkrete Vorschläge von betriebs- bzw. gesellschaftspolitischer Relevanz formulierten, ohne das Eintreten der beabsichtigten Wirkungen beweisen zu können. Nur durch Verwendung des "Plausibilitätsbeweises" dürfte es überhaupt möglich sein, eine Brücke zwischen der stets dem sozialen Wandel nachhinkenden wissenschaftlichen Forschung und den auf schnelle Lösung drängenden Problemen der Praxis herzustellen.

Schema 1: Determinanten beruflicher Elastizität





Literaturverzeichnis

- Abel, H.: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD), Braunschweig 1963
- ders. : Berufswechsel und Berufsverbundenheit, Braunschweig 1957
- Albert, H.: Probleme der Theorienbildung; Entwicklung, Struktur und Anwendung sozialwissenschaftlicher Theorien, in: Albert, H. (Hrsg.): Theorie und Realität, Tübingen 1964
- Die Angestelltenverdienste: "Wirtschaft und Statistik", Heft 9, 1959
- Arbeitsstelle für betriebliche Berufsberatung (Hrsg.): Die industriellen Lehrwerkstätten, Bielefeld o.J
- Barber, B.: Social Stratification, New York 1957
- Behler, Ph.: Einwirkung der Mechanisierung, Rationalisierung und Automatisierung auf den Bedarf und die berufliche Ausbildung von Arbeitskräften, in: Heft 46 der Schriftenreihe des DIHT, Bonn 1957
- Berelson, B.R., Lazarsfeld, P.F.; McPhee, W.N.: Voting. A Study of Opinion Formation in a presidential Campaign, Chicago 1954
- Bittdorf, W.: Automation, die zweite industrielle Revolution, Darmstadt 1956
- Bolte, K.M.: Mobilität, in: König, R. (Hrsg.): Soziologie, Frankfurt/Main 1958
- ders.: Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart 1958
- Boulard, F.: Wegweiser in die Pastoralsoziologie, München 1960
- Brown, J.A.C.: The Social Psychology of Industry. Human Relations in the Factory. Harmondsworth 1954
- Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hrsg.): "Amtliche Nachrichten der BAV" 12. Jg. (1964)

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.):
Bericht der Bundesregierung über die
Situation der Frauen in Beruf, Familie
und Gesellschaft, Bonn 1966, Drucksache
V/909 des Deutschen Bundestages
- ders.: Die Leirlinge und Anlernlinge in der BRD
1950 - 1960/61, Beilage zu Heft 11 der
"Arbeits- und sozialstatistischen Mittei-
lungen", Bonn o.J.
- Caplow, Th.: Soziologie der Arbeit, Meisenheim am Glan
1958
- Carlsson, G.: Social Mobility and Class Structure,
New York 1957
- ders.: Ökonomische Ungleichheit und Lebens-
chancen, in: Glass, D.; König, R. (Hrsg.):
Soziale Schichtung und soziale Mobilität,
Köln-Opladen 1961
- Claessens, Fuhrmann, Hartfiel, Zirwas:
Angestellte und Arbeiter in der Betriebs-
pyramide, Berlin 1959
- Claussen, W.: Die sozialen Auswirkungen des technischen
Fortschritts in der Bundesrepublik, in:
Bundesarbeitsblatt" Jg. 1965 (16)
- Croner, F.: Soziologie der Angestellten, Köln - Berlin
1962
- ders.: Die Angestellten in der modernen Gesell-
schaft, Frankfurt - Wien 1954
- Daheim, H.J.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft,
Köln , Berlin 1967
- ders.: Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung
der Berufe, in: Glass, D.; König, R. (Hrsg.):
Soziale Schichtung und soziale Mobilität,
Köln - Opladen 1961
- Dahrendorf, R.: Industrie- und Betriebssoziologie,
Berlin 1965
- ders.: Industrielle Fertigkeiten und soziale
Schichtung, in: "Kölner Ztschr.für Soziolo-
gie und Sozialpsychologie", Jg. 8, 1956

- Dahrendorf, R.: Arbeiterkinder an deutschen Universitäten, Tübingen 1965
- ders.: Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959
- ders.: Soziale Klassen und Klassenkonflikt der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1957
- Dalton, M.: Informal Factors in Career Achievement, in: "American Journal of Sociology", Vol.LVI (1950-51)
- ders.: Conflicts between Staff and Line Managerial Officers, in: "American Sociological Review", Vol. 15 (1956)
- Davis, K.: Human Society, New York 1949
- Dubin, R.: World Work, Englewood Cliffs 1963
- Duncan, H.D.: Language and Literature in Society, Chicago 1953
- Drucker, P.: Praxis des Management, Düsseldorf 1956
- Erhebungen über den betrieblichen Krankenstand: "Der Arbeitgeber", Jg. 1963, Heft 19
- Festinger, L.: A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford 1962
- Fourastié, J.: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln - Deutz 1954
- Friedmann, G.: Die Zukunft der Arbeit, Köln 1953
- Fürstenberg, F.: Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962
- Geiger, M.: Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts, Neuwied 1964
- Grossens, F.: Moderne Unternehmens-Leitung, München 1958
- Gronau, F.: Statistik der katholischen Kirchengemeinde, in: Goldschmidt, D.; Greiner, F.; Schelsky, M.: Soziologie der Kirchengemeinde, Stuttgart 1959

- Gross, E.: Dimensions of Leadership, in: Personell Journal, Vol. 40 1961
- Gross, N.; Mason, W.S.; McEachern, A.W.: Explorations in Roll Analysis, New York, London 1958
- Gammer, M.: Vergleichende Morphologie der Arbeit in der europäischen Automobilindustrie. Die Entwicklung zur Automation, Tübingen 1959
- Hans Böckler-Gesellschaft (Hrsg.): Das Mitbestimmungsgespräch", Düsseldorf November 1956
- Hartmann, H.: Funktionale Autorität, Stuttgart 1964
- Hastings, Ph.K.: The Voter and the Non-Voter, in: "American Journal of Sociology", Vol. LXII, 1956
- ders.: The Non-Voter in 1952. A Study of Pittsfield Mass., in: Journal of Psychology, Vol. XXXVIII 1954
- Hatt, P.: Occupation and Social Stratification, in: "American Journal of Sociology", Vol. LV 1950
- Henze, L.: Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, Opladen 1961
- Hess, Latscha, Schneider: Die Ungleichheit der Bildungschancen, Olten - Freiburg 1966
- Hofbauer, H.: Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln - Opladen 1965
- Hofstätter, P.R.: Gruppendynamik, Hamburg 1957
- Homans, G.C.: Theorie der sozialen Gruppe, Köln - Opladen 1960
- IFO-Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts, Berlin - München 1962
- Inkeles, A.; Rossi, P.H.: National Comparisons of Occupational Prestige, in: "American Journal of Sociology", Vol LXI, 1956

- Internationales Arbeitsamt (Hrsg.): Bericht des Generaldirektors; Automation und andere technische Neuerungen, Soziale Auswirkungen, Teil I, Genf 1957
- Jaide, W.: Die Berufswahl, München 1961
- Jung, K.: Das individuelle Förderungsprogramm, in: "Bundesarbeitsblatt", Jg. 1965 (16)
- Kahl, J.: The American Class Structure, New York 1957
- Kellner, W.: Betriebsklima und Krankenstand II, in: "Der Arbeitgeber", Jg. 1959, Heft 22
- Kieslinger: Berufliche Weiterbildung der Fachkräfte, in: "Wirtschaft und Berufserziehung", Jg. 1957
- Klages, H.: Berufswahl und Berufsschicksal, Köln - Opladen 1959
- Kluth, H.: Sozialprestige und sozialer Status, Stuttgart 1957
- ders.: Arbeiterjugend - Begriff und Wirklichkeit, in: Schelsky, H.(Hrsg.): Arbeiterjugend, gestern und heute, Heidelberg 1955
- Kobe, W.: Förderung der beruflichen Fortbildung - Erfordernisse unserer Zeit, in: Bundesarbeitsblatt, Jg. 1965 (16)
- Köster, R.: Die Kirchentreuen, Stuttgart 1959
- Kroeber-Keneth, L.: Soziale Meteorologie, Betriebsklima-Chimäre oder Wirklichkeit, in: "Frankfurter Allgemeine Zeitung", Nr. 53 1962
- Krause, E.: Automation und Berufsausbildung, Ratingen 1965
- ders.: Grundlagen einer Industriepädagogik
- ders.: Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung und Berufserziehung des Facharbeiter-Nachwuchses der Industrie, Stuttgart 1955
- Kurz, W.D.: Die Nachwuchsausbildung in den Lehrwerkstätten der Industrie (Diss.), Nürnberg 1956

- Lane, R.: Political Life. Why People get involved in Politics. Glencoe 1959
- Lempert, W.; Ebel, M.: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg, Freiburg i.B. 1965
- Lenski, G.H.: Status Crystallization. A Non-Vertical Dimension of Social Status, in: "American Journal of Sociology", Vol. XIX 1954
- Luckmann, Th.: Vier protestantische Kirchengemeinden, in: Goldschmidt, D.; Greiner, F.; Schelsky, H. (Hrsg.): Soziologie der Kirchengemeinde, Stuttgart 1960
- Lutz, B.; Wetz, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Veröffentl. des RWK Frankfurt/M. 1966
- Lux, E.: Ausmaß und Ursachen der Fluktuation der Arbeitnehmer in der Industrie der BRD (Diss.), Köln 1965
- Malewski, A.: Zur Problematik der Reduktion, in: Topitsch, E. (Hrsg.): Logik der Sozialwissenschaften, Köln - Berlin 1965
- Mandić, O.: Einige Bemerkungen über durchgeführte Forschungen und weitere Untersuchungspläne zum Problem der sozialen Schichtung in Jugoslawien, in: Glass, D.; König, R. (Hrsg.) Soziale Schichtung und soziale Mobilität, Köln - Opladen 1961
- Mayntz, R.: Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde, Stuttgart 1958
- Mellerowicz, K.: Unternehmenspolitik, Bd. 2, Freiburg i.B. 1963
- Menges, W.: Soziale Verhältnisse und kirchliches Verhalten im Limburger Raum, Forschungsbericht Nr. 17/18 des kath. Instituts für Sozialforschung zu Königstein, Königstein 1959
- Mills, C.W.: Menschen im Büro, Köln - Deutz 1955
- Molle, F.: Berufsanalyse als wichtige Voraussetzung der Berufsbildung, Berufsordnung und Sozialordnung, in: Bundesarbeitsblatt, Jg. 1960 (11)

- Moore, W.E.: Occupational Structure and Industrial Conflict, Princetown 1952
- Moser, C.A.; Holl, J.R.:
The Social Grading of Occupations, in:
Glass, D.V.; Social Mobility in Britain,
London 1954
- Müller, J.: Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, Berlin 1954
- Müller, K.V.: Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft, Köln - Opladen 1957
- ders.: Begabung und soziale Schichtung in der hochindustrialisierten Gesellschaft, Köln - Opladen 1956
- ders.: Soziale Unterschiede der Aufwuchsrate in Deutschland, o.O. und o.J.
- National Opinion Research Center: Jobs and Occupations, A popular Evaluation, in: Bendix, R.; Lipset, S.M.: Class, Status, Power, Glencoe 1961
- Neuloh, O.: Der Angestellte zwischen Tradition und Automation, in: "Soziale Welt", Jg. 1962 (13), Heft 1
- ders.: Der neue Betriebsstil, Tübingen 1960
- Neumann, E.P.; Noelle, E.: Antworten, Allensbach 1954
- Neundörfer, L.: Die Angestellten; neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961
- Ossowski, St.: Klassenstruktur im sozialen Bewußtsein, Neuwied 1962
- Packard, V.: Die unsichtbaren Schranken, Düsseldorf 1959
- Parsons, T.: Essays in Sociological Theory, Glencoe 1963
- ders.: Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied a.Rhein 1964
- ders.: Structure and Social Process in Modern Society, Glencoe 1960

- Paul, H.: Krankenstand und Unfall. Sozial- und tiefenpsychologische Zusammenhänge, in: Stern, H.; Paul, J.(Hrsg.): Der Aussage-wert des Krankenstandes, Frechen/Köln 1963
- Pflanz, M.: Sozialer Wandel und Krankheit, Stuttgart 1961
- Pollock, F.: Automation, Materialien zur Beurteilung ihrer ökonomischen und sozialen Folgen, Frankfurt/M. 1956
- Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Automatisierung, Stand und Auswirkungen in der BRD, München 1957
- Reigrotzki, E.: Soziale Verflechtungen in der Bundesre-publik, Tübingen 1956
- Rödiger, L.: Die Angleichung von Arbeitern und Ange-stellten in einem Großbetrieb, in: Soziale Welt, Jg. 1962 (XIII)
- Rosenberg, M.: Occupation and Values, Glencoe 1957
- Sayles, L.R.; Strauss, G.: Human Behavior in Organizations, Englewood-Cliffs 1966
- Scharmann, Th.: Jugend in Arbeit und Beruf, München 1965
- ders.: Beruf, in: Golling, K.(Hrsg.): Die Religion in Geschichte und Gegenwart, Handwörter-buch für Theologie und Religionswissen-schaft, Tübingen 1957
- ders.: Berufswahl, in: "Kölner Ztschr.f.Sociologie und Sozialpsychologie", Jg. 1953 (2/3)
- Schelsky, H.: Industrie- und Betriebssoziologie, in: Schelsky, H.(Hrsg.): Soziologie, Düsseldorf 1955
- ders.: Die sozialen Folgen der Automatisierung, Düsseldorf 1958
- ders.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft, Würzburg 1959
- Scheuch, E.K.: Sozialprestige und soziale Schichtung, in: Glass, D.V.; König, R.(Hrsg.): Soziale Schich-tung und soziale Mobilität, Köln-Opladen 1961

- Schmoller, G.: Das Wesen der Arbeitsteilung und der sozialen Klassenbildung, in: "Jhrb. für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft", Jg. 1890 (14)
- Schönfeld, M.: Die Führungsausbildung im betrieblichen Funktionsgefüge", Wiesbaden 1967
- Schrader, F.: Handlung und Wertsystem. Zum Begriff der Institutionalisierung in Talcott Parsons soziologischem System, in: Soziale Welt Jg. 1966 (XVII), Heft 1
- Schreuder, O.: Kirche im Vorort. Soziologische Erkundung einer Pfarrei, Freiburg 1952
- Schwidetzky, J.: Grundzüge der Völkerbiologie, Stuttgart 1950
- Seltiz, C.; Johoda, M.; Deutsch, M.; Cook, S.W.: Research Methods in Social Relations, New York, Chicago, San Francisco, Toronto 1964
- Simon, H.A.: Authority, in: Dubin, R. (Hrsg.): Human Relations in Administration, Englewood-Cliffs 1961
- Sopp, H.: Was der Mensch braucht. München o.J. (Goldmann Taschenbuch Nr. 935)
- Sorokin, P.A.: Social and Cultural Mobility, New York 1959
- Specht, K.G.: Die Aufstiegserwartungen in der deutschen Wirtschaft, unveröffentlichter Forschungsbericht vom September 1966
- ders.: Vorwort zu Hofbauer, H.: Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln-Opladen 1965
- Sperling, H.; Neubert, H.: Die Übergänge in das Erwerbsleben aus Schulen in den Jahren 1958 bis 1960, in: Wirtschaft und Statistik", Jg. 1962
- Spiegelhalter, F.; Schnabel, F.: Die Struktur des Krankenstandes in der Industrie, in: "Der Arbeitgeber", Jg. 1962 Heft 10
- Statistisches Bundesamt der BRD (Hrsg.): "Statistische Jahrbücher der BRD" 1958, 1959, 1960, 1962, 1965, 1966

- Stegemann, G.: Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels, Berlin 1965
- Stemme, M.: Vorbildung und Prüfungsergebnisse einiger kaufmännischer Lehrberufe, Bundesgebiet 1959/60, in: Berufsausbildung - Berichtsjahr 1960, Heft 74 der Schriftenreihe des DIHT, Bielefeld o.J.
- Svalostoga, K.: Prestige, Class and Mobility, London 1959
- Thompson, J.D.; McEwen, W.J.: Organizational Goals and Enviroment, in: "American Sociological Review" Vo. 23 (1958)
- Urwick, L.F.: The Elements of Administration, New York 1943
- Vitells, M.S.: Motivation and Moral in Industry, New York 1953
- Warner, W.L.; Meeker, M.; Ells, K.: Social Class in America, Chicago 1949
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1956
- Wernet, W.: Über die Lehrlingshaltung im Handwerk, Münster 1958
- Weyand, A.: Formen religiöser Praxis in einem werdenden Industrieraum, Münster 1963
- v. Wiese, L.: System der allgemeinen Soziologie, München-Leipzig 1933
- Wilensky, H.L.: The Professionalization of Everyone?, in: "American Journal of Sociology", Jg. 1964 (LXX)
- Wurzbacher, G.: Sozialisation, Enkulturation, Personalisation, in: Wurzbacher, G. (Hrsg.): Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart 1963
- Zekorn, K.: Fünf Jahre institutionales Förderungsprogramm, in: "Bundesarbeitsblatt", Jg. 1965 (16)

Lebenslauf

Am 22. Februar 1940 wurde ich als Sohn des Dipl.-Ing. Anton Bylinsky und seiner Frau Helene in Braunau im Sudetenland geboren. Durch die 1946 erfolgte Zwangsaustreibung der Sudetendeutschen wurde die Familie nach Westhausen, einem Dorf im schwäbischen Landkreis Aalen, verschlagen. Nachdem ich 1946 in die dortige Volksschule eingetreten war, wechselte ich 1950 auf das Schubart-Gymnasium in Aalen über, das ich 1959 nach erfolgreicher Reifeprüfung verließ.

Am 1. April 1959 rückte ich zum freiwillig verlängerten Grundwehrdienst beim Fsch.Jg.Btl. 261 in Sigmaringen ein; im September 1960 wurde ich als Lt.n.d.Res. aus der Bundeswehr entlassen.

Mein Studium der Sozialwissenschaften begann ich im Wintersemester 1960/61 an der damaligen Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Nürnberg. Einen ersten Abschluß brachte meine Diplom-Prüfung im Frühjahr 1966.

Offsetdruck-Fotodruck

J. Hogl, 8520 Erlangen Hauptstr. 109, (Nähe Martin-Luther-Platz) Tel. 22990
